

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Yritykset • 2020:33

# Starttiraha ja rekrytointi- osaaminen yrittäjyyden ja yritystoiminnan tukena



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet



Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:33

## Starttiraha ja rekrytointiosaaminen yrittäjyyden ja yritystoiminnan tukena

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-550-8

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto  
Helsinki 2020

## Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö		Kesäkuu 2020
Tekijät	4FRONT Oy; Härmälä, Valtteri;Salminen, Vesa;Lamminkoski, Helka;Halme, Kimmo		
Julkaisun nimi	Starttiraha ja rekrytointiosaaminen yrittäjyyden ja yritystoiminnan tukena		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:33		
Diaari/hankenumero		Teema	Yritykset
ISBN PDF	978-952-327-550-8	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-550-8		
Sivumäärä	126	Kieli	Suomi
Asiasanat	rekrytointiosaaminen, elinkeinot, yritykset, starttiraha, rekrytointi, TE-palvelut, yrittäjät, pienyritykset		
<b>Tiivistelmä</b> <p>Raportissa tarkastellaan starttirahan toimivuutta osana aloittavan yrittäjän palveluita vuosina 2011-2018. Lisäksi kartoitetaan yritysten rekrytointiosaamisen ja osaamistarpeiden tunnistamisen nykytilaa.</p> <p>Starttirahalla koetaan olevan myönteinen merkitys yrittäjäksi ryhtymiselle ja yritystoiminnan aloittamiselle. Tyytyväisyys hakemus- ja maksatusprosesseihin on kasvanut, mutta starttirahan myöntämiseen liittyvien tulkintojen yhtenäistämistä kaivataan.</p> <p>Merkittävimmät muutokset starttirahassa liittyvät siirtymien lisääntymiseen työmarkkinoilla. Palkkatyöhön siirtyminen on yleistynyt myös yritystoiminnan lopettamisen syynä. Palvelukokonaisuudessa onkin tarve työn murroksen myötä huomioida yrittäjyyden ja palkkatyön yhdisteleminen sekä sivutoiminen yrittäjyys entistä paremmin.</p> <p>Yritysten rekrytointiosaamisesta ja työnantajakuvasta on tullut yhä tärkeämpiä kasvun ja kilpailukyvyn tekijöitä. Yritykset hankkivat osaamista yhä enemmän verkostoitumalla ja alihankintaverkostoja hyödyntämällä. Rekrytoinnin digitalisoituminen on ollut nopeaa ja digitaalisten kanavien ja työkalujen merkitys on edelleen kasvussa.</p> <p>Työ- ja elinkeinoministeriön yhteyshenkilö: neuvotteleva virkamies Tiina Oinonen, tiina.oinonen@tem.fi, puh. +358 2950 49295.</p>			
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

## Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet		Juni 2020
Författare	4FRONT Oy; Härmälä, Valtteri; Salminen, Vesa; Lamminkoski, Helka; Halme, Kimmo		
Publikationens titel	Starttiraha ja rekrytointiosaaminen yrittäjyyden ja yritystoiminnan tukena (Startpeng och rekryteringskompetens som stöd för företagande och företagsverksamhet)		
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:33		
Diarie-/ projektnummer		Tema	Företag
ISBN PDF	978-952-327-550-8	ISSN PDF	1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-550-8		
Sidantal	126	Språk	Finska
Nyckelord	Rekryteringskompetens, näringar, företag, startpeng, rekrytering, arbets- och näringsstjänster, företagare, småföretag		
<b>Referat</b> <p>I rapporten granskas hur bra startpengen har fungerat som en del av tjänsterna för nya företagare åren 2011–2018. Dessutom kartläggs hurdan företagens rekryteringskompetens och identifiering av kunskapsbehov är i nuläget.</p> <p>Startpengen upplevs ha en positiv inverkan när det gäller att bli företagare och starta företagsverksamhet. Tillfredsställelsen med ansöknings- och utbetalningsprocesserna har ökat, men det behövs en enhetligare tolkning vid beviljandet av startpeng.</p> <p>De största förändringarna i startpengen har att göra med den ökade förekomsten av övergångar på arbetsmarknaden. Övergången till lönearbete som anledning till att företagsverksamheten upphör har blivit vanligare. De strukturella förändringarna i arbetslivet har skapat ett behov av att i servicehelheten bättre beakta företagande kombinerat med lönearbete samt företagande som bisyssla.</p> <p>Företagens rekryteringskompetens och bilden av arbetsgivaren har blivit företagens rekryteringskompetens och bilden av arbetsgivaren blivit viktigare tillväxt- och konkurrensfaktorer. Företagen skaffar sig kompetens i allt högre grad genom att skapa nätverk och använda underleverantörsnätverk. Digitaliseringen av rekryteringen har varit snabb, och betydelsen av digitala kanaler och verktyg fortsätter att öka.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Tiina Oinonen, konsultativ tjänsteman, tiina.oinonen@tem.fi, tfn. +358 2950 49295</p>			
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Beställningar: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

## Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment		June 2020
Authors	4FRONT Ltd; Härmälä, Valtteri; Salminen, Vesa; Lamminkoski, Helka; Halme, Kimmo		
Title of publication	Starttiraha ja rekrytointiosaaminen yrittäjyyden ja yritystoiminnan tukena (Start-up grant and recruitment skills support entrepreneurship and businesses)		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2020:33		
Register number		Subject	Enterprises
ISBN PDF	978-952-327-550-8	ISSN (PDF)	1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-550-8		
Pages	126	Language	Finnish
Keywords	recruitment skills, business, enterprises, Employment and Economic Development Office services, entrepreneurs, small enterprises		
<b>Abstract</b> <p>The report discusses the role and impact of start-up grants as one of the services offered to those who start a business in 2011–2018. The report also describes the current situation in terms of recruitment skills and how well the needs relating to this are identified.</p> <p>Start-up grants are considered to have a positive role in terms of becoming an entrepreneur and starting a business. Satisfaction with the application and payment processes has grown, but more harmonised practices would be needed for the interpretations related to granting the funding.</p> <p>The most significant changes are concerned with increased transitions in the labour market. Paid employment has become increasingly common as the cause of closing down a business. Because of the transformation of work, the service package should take better into account the possibilities to combine entrepreneurship and paid work and to run a business on a part-time basis.</p> <p>Recruitment skills and employer image have become increasingly important factors of growth and competitiveness. It is now more common for businesses to use networking and subcontracting arrangements to find the skills and expertise they need. Fast progress has been made in digitalising the recruitment process, and the role of digital channels and tools keeps growing.</p> <p>Contact person at the Ministry of Economic Affairs and Employment: Tiina Oinonen, Ministerial Adviser, tiina.oinonen@tem.fi, tel. +358 2950 49295.</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Distributed by/ publication sales	Electronic version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		





## ESIPUHE

Selvityksen tavoitteena oli saada päivitetty kokonaiskuva aloittavien yrittäjien palveluista, erityisesti starttirahan toimivuudesta ja vaikuttavuudesta. Lisäksi tavoitteena oli kartoittaa yritysten rekrytointiosaamiseen ja osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyvää tilannekuvaa ja siinä viime vuosina tapahtuneita muutoksia. Emme arvanneet selvityksen käynnistyessä syksyllä 2019, että yritysten tilannekuva muuttuisi totaalisesti koronaviruspandemian johdosta keväällä 2020.

Kriisi koettelee rajusti yrittäjiä ja yrityksiä eikä vielä ole tietoa kriisin kestosta. Edessä on kuitenkin jälleenrakentamisen ja kasvun aika. Siinä vaiheessa – ja jo aiemminkin on tärkeää pitää huolta siitä, että yritykset kehittävät osaamistaan. Tässä tilanteessa on erityisesti tarpeen kehittää osaamista digitalisaation hyödyntämisessä. Yritysten kannattaa panostaa myös osaamistarpeiden tunnistamiseen ja rekrytointiosaamiseen sekä työnantajakuvan rakentamiseen, sillä niistä on tullut yhä tärkeämpiä kasvun tekijöitä.

Osana tätä selvitystä olleeseen kyselyyn vastanneiden yritysten näkemykset omasta rekrytointiosaamisestaan ja osaamistarpeiden tunnistamisesta olivat yllättävänkin hyvät. Tämä liittyy siihen, että suurin osa vastaajista oli ilmoittanut avoimen työpaikan te-palvelut.fi-verkkopalvelussa vuonna 2019.

Muutokset yritysten toimintaympäristössä ja rekrytoinnissa ovat nopeita ja ne liittyvät paljolti digitalisaation mahdollisuuksien ja vaatimusten kasvuun. Tämän selvityksen tulokset vahvistavat osaltaan käsitystä siitä, että muutos myös rekrytoinnin digitalisoinnissa on ollut nopeaa ja digitaalisten kanavien ja työkalujen merkitys on edelleen kasvussa perinteisen rekrytoinnin jäädessä taka-alalle.

Selvityksestä piirtyy hyvä kokonaiskuva starttirahajärjestelmän toimivuudesta vuosina 2011–2018. Edellinen selvitys starttirahasta julkaistiin vuonna 2012 ja se koski vuosia 2005–2010. Kun tämän selvityksen tuloksia peilataan edelliseen selvitykseen, on starttirahajärjestelmän perusta pysynyt hyvin samankaltaisena vuosien saatossa.

Starttirahan yhtenä suurimpana merkityksenä nähdään edelleen toimeentulon turvaaminen. Myös tärkeimmät motivaatiotekijät yrittäjäksi ryhtymiselle ovat samat kuin vuonna 2012 tehdyssä vastaavassa selvityksessä: halu luoda itselle työpaikka, vapaus ja itsenäisyys työelämässä sekä oman ammattitaidon ja koulutuksen hyödyntäminen. Starttirahan koetaan myös rohkaisevan yrittäjäksi ryhtymistä. Näillä tekijöillä on tärkeä merkitys, kun yritystoimintaa ryhdytään jälleen aloittamaan talouden elpessä.

Tällä vuosikymmenellä tapahtuneet muutokset, erityisesti työn murros ja itsensätyöllistämisen yleistyminen heijastuvat myös starttirahaa koskevaan aloittavien yrittäjien palvelukokonaisuuteen. Palkkatyön ja yrittäjyyden väliset siirtymät ovat lisääntyneet, mikä kasvattaa osaltaan neuvonnan ja toisaalta myös osaamisen kehittämisen tarvetta. Tätä ja muita selvityksestä esiin nousseita kehittämissuosituksia ja haasteita tulemme käymään tarkemmin läpi jatkotyössä.

Selvityksen on toteuttanut 4FRONT Oy. Tutkimuksesta vastaavana on toiminut projektipäällikkö Valtteri Härmälä, lisäksi työhön ovat osallistuneet 4FRONT Oy:ltä toimitusjohtaja Vesa Salminen, Senior Partner Kimmo Halme ja konsultti Helka Lamminkoski. Tutkimuksen ohjausryhmään ovat kuuluneet neuvotteleva virkamies Tiina Oinonen TEM/AKO (pj), suunnittelija Anne Hokkanen TEM/AKO (sihteeri), neuvotteleva virkamies Sirpa Hautala TEM/AKO, neuvotteleva virkamies Pertti Hämäläinen TEM/TTM, neuvotteleva virkamies Natalia Härkin TEM/IYR, neuvotteleva virkamies Johanna Laukkanen TEM/AKO, erityisasiantuntija Kari Alanko TEM/AKO, jatkuvan oppimisen koordinaattori Tarja Kähärä Kaakkois-Suomen ELY-keskus, palvelujohtaja Irene Impiö Pirkanmaan TE-toimisto (31.10.2019 saakka) ja asiantuntija Sonja Romppanen Uudenmaan TE-toimisto (1.11.2019 alkaen).

Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää tutkimuksen tekijöitä ja ohjausryhmää starttirahaan ja yritysten rekrytointiosaamiseen sekä osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyvistä aktiivisista keskusteluista. Haluamme kiittää lämpimästi myös kaikkia niitä yrittäjiä ja asiantuntijoita, jotka ovat osallistuneet haastatteluihin ja työpajaan sekä vastanneet kyselyyn. Saimme niistä selvitystä varten arvokasta tietoa, jota voimme hyödyntää laajemmin työ- ja elinkeinohallinnon palvelujen kehittämisessä.

Helsingissä 26.5.2020

Jan Hjelt  
Hallitusneuvos  
Työ- ja elinkeinoministeriö

# Sisältö

<b>1</b>	<b>Selvityksen tausta, tavoitteet ja toteutus</b>	11
1.1	Tausta	11
1.2	Tavoitteet	12
1.3	Toteutus, aineistot ja menetelmät	13
1.3.1.	Starttirahan toimivuus ja vaikuttavuus	13
1.3.2	Yritysten rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen	16
<b>2</b>	<b>Yrittäjyys ja aloittavien yrittäjien palvelut</b>	17
2.1	Yritystoiminnan kehitys Suomessa	17
2.2	Uusien yrittäjien profiili	20
2.3	Starttiraha ja muut aloittavan yrittäjän palvelut lyhyesti	23
2.4	Rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen pk-yrityksissä	26
<b>3</b>	<b>Starttirahan toimivuus ja vaikuttavuus</b>	29
3.1	Starttirahan kohdentuminen	29
3.1.1	Starttirahaa saaneiden yrittäjien profiili	29
3.1.2.	Starttirahalla perustettujen yritysten profiili	38
3.2	Starttirahan merkitys yritystoiminnan aloittamisessa, kasvamisessa ja kehittämisessä	45
3.2.1	Starttirahan merkitys yrityksen perustamiseen ja kasvuun	45
3.2.2	Starttirahalla perustettujen yritysten eloonjääminen	47
3.3	Starttirahayrittäjien näkemykset starttirahajärjestelmästä sekä aloittavien yrittäjien palveluista ja niiden kehittämisestä	51
3.3.1	Starttirahan hakemus-, päätös- ja maksuprosessin toimivuus	51
3.3.2	Starttirahajärjestelmän kehittäminen	52
3.3.3	Starttirahaa ja aloittavien yrittäjien palveluja koskeva viestintä ja neuvonta	54
3.4	Asiantuntijoiden näkemykset starttirahasta ja aloittavien yritysten palveluista	59
3.4.1	Osa-aikaisen yrittäjyyden ja itsensätyöllistämisen merkitys	59
3.4.2	Näkemykset starttirahan merkityksestä yrittäjälle	61
3.4.3	Starttirahan hakemus- ja myöntöprosessin toimivuus	62
3.4.4	Starttirahan muut kehittämistarpeet	64
3.4.5	Asiantuntijoiden näkemykset muiden yrityspalvelujen kehitystarpeista	69

<b>4</b>	<b>Yritysten rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen</b>	<b>73</b>
4.1	Yritysten näkemykset osaamistarpeiden tunnistamisesta ja rekrytointiosaamisesta	73
4.1.1	Osaamistarpeiden tunnistaminen ja muuttuviin osaamistarpeisiin varautuminen yrityksissä	74
4.1.2	Osaamistarpeiden tunnistamisen työkalujen ja palvelujen käyttö	77
4.1.3	Osaamiskartoitusten hyödyntäminen	78
4.1.4	Rekrytointiosaaminen ja rekrytointipalvelujen hyödyntäminen	79
4.1.5	TE-palvelujen hyödyntäminen rekrytoinnissa	84
4.1.6	Työnantajakuvan merkitys yrityksille	86
4.2	Asiantuntijoiden näkemykset yritysten rekrytointiosaamisesta ja osaamistarpeiden tunnistamisesta yrityksissä	88
4.2.1	Osaamistarpeiden tunnistaminen ja muuttuviin osaamistarpeisiin varautuminen yrityksissä	88
4.2.2	Yritysten rekrytointiosaaminen ja osaamiseen liittyvät haasteet	91
4.2.3	TE-palvelujen hyödyntäminen yrityksissä	94
4.2.4	Työnantajakuvan merkitys	96
<b>5</b>	<b>Yhteenveto, johtopäätökset ja kehittämissuositukset</b>	<b>97</b>
5.1	Starttiraha ja aloittavan yrittäjän palvelut	97
5.1.1	Vertailu vuoden 2012 selvityksen tuloksiin	97
5.1.2	Yhteenveto ja johtopäätökset starttirahan toimivuudesta ja vaikuttavuudesta	99
5.2	Rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen	105
<b>Lähteet</b>		<b>110</b>

## Liitteet:

Liite 1:	Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään (URA) perustuvia tilastotietoja starttirahasta vuosilta 2011–2018	112
Liite 2:	Kyselyvastaajien taustatiedot	115
	Starttirahan saajat	115
	Starttiraha-asiantuntijat	118
	Yritysten rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen: Yritykset	120
	Yritysten rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen: Asiantuntijat	124

# 1 Selvityksen tausta, tavoitteet ja toteutus

## 1.1 Tausta

**Aloittavien yritysten toimintaympäristö on muuttunut voimakkaasti** viimeisen vuosikymmenen aikana. Tämä murros näkyy mm. yksinyrittäjien ja itsensätyöllistäjien määrän kasvuna, sekä useiden tulonlähteiden, palkansaaja-aseman ja yrittäjyyden yhdistelemisen, eli ns. kombityön, yleistymisenä.<sup>1</sup> Lisäksi yritysten toimintaympäristö on nopeassa muutoksessa mm. digitalisaation, kansainvälistymisen ja osaamistarpeiden muutosten vaikutuksesta.<sup>2</sup> Itsensätyöllistäjien ja yksinyrittäjien määrän on ennakoitu kasvavan mm. työn murroksen ja alustatalouden esiinnousun myötä.

**Uusien yritysten perustaminen on lisääntynyt viime vuosina.** Suomessa perustettiin 2010-luvulla keskimäärin hieman alle 30 000 uutta yritystä vuosittain. Yritysten perustamisen aktiivisuus nousi vuoden 2016 jälkeen, ja vuonna 2018 perustettiin jo 35 000 uutta yritystä. Samaan aikaan yritysten lopettaminen on vähentynyt, jolloin yrityskanta on kasvanut. Suurin osa suomalaisista yrityksistä on kuitenkin varsin pieniä: työnantajayrityksiä kaikista yrityksistä oli vuonna 2016 alle kolmannes, ja näistä yrityksistä kahdella kolmanneksella oli enintään 5 työntekijää.<sup>3</sup> Kasvuhakuisuus onkin tyypillisesti kaikkein vähäisintä nimenomaan kaikkein pienimmissä yrityksissä<sup>4</sup>, joskin uusien aloittavien yrittäjien kasvu-

1 mm. Härmälä, V.; Lamminkoski, H., Salminen, V., Halme, K. & Autio, E. (2017). Yrittäjyyden uudet suunnat – selvitys hallituksen toimenpiteistä yrittäjyyden vahvistamiseksi, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2017. ; Koramo, M., Keinänen, J., Oosi, O. & Wennberg, M. (2017). Itsensätyöllistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 13/2017.

2 Esim. Härmälä ym., 2017.

3 Suomen virallinen tilasto (SVT): Aloittaneet ja lopettaneet yritykset [verkkajulkaisu].ISSN=1797-0660. Helsinki: Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/aly/index.html>; Härmälä ym., 2017.

4 Kuusmanen, M., Malinen, P. & Seppänen, S. (2019a). Pk-yritysbarmetri - kevät 2019. Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj, työ- ja elinkeinoministeriö.

hakuisuus näyttäisi olevan kasvussa.<sup>5</sup> **Kasvun ja uusien työpaikkojen synnyttämisen kannalta on olennaista löytää välineitä, joilla uusia aloittavia yrityksiä ja yksinyrittäjiä kannustetaan kehittämään ja kasvattamaan yritystoimintaansa.**

Päättyneen vuosikymmenen loppupuolella yritysten kasvun pääasialliseksi esteeksi muodostui yhä voimakkaammin **ongelmat osaavan työvoiman saatavuudessa**. Osaavasta työvoimasta käytiin kovaa kilpailua. Esimerkiksi kevään 2019 pk-yritysbarometrin mukaan useammalla kuin joka toisella pk-yrityksellä rekrytoinnin ongelmat rajoittivat yrityksen kasvua. Osaajista käytävän kilpailun myötä yritysten **rekrytointiosaamisesta ja työnantajakuvasta on tullut yhä tärkeämpiä kasvun mahdollistavia tekijöitä**. Osaavan työvoiman löytymiseen liittyvän haasteen rinnalla on huomioitava, että rekrytointi voi itsessään olla pk-yritykselle suuri riski. Pk-yritysten kansainvälistyminen ja kasvusuuntautuneisuus ovat myös ajankohtaisia teemoja, jotka korostavat yritysten osaamistarpeita ja rekrytointiosaamisen merkitystä kilpailukyvyn rakentamisessa.<sup>6</sup>

Yritysten muuttuvat ja yksilöllistyvät osaamis- ja palvelutarpeet haastavat niin yritykset kuin julkisen yrityspalvelujärjestelmän. **Yrityspalvelujärjestelmän kehittämistä** on selvitetty osana Yrityspalveluekosysteemi 2020+ -selvitystä<sup>7</sup>, johon tämä selvitys osaltaan liittyy.

## 1.2 Tavoitteet

Selvityksen tavoitteet on jaettu kahteen osa-alueeseen. Ensimmäisenä tavoitteena on ollut muodostaa päivitetty kokonaiskuva aloittavien yrittäjien palveluista. Erityisesti on **tarkasteltu starttirahan toimivuutta ja vaikuttavuutta vuosina 2011–2018**. Selvityksen tuloksia peilataan vuonna 2012 tehtyyn starttirahatutkimukseen.<sup>8</sup> Tärkeänä näkökulmana tarkastelussa ovat olleet tällä vuosikymmenellä tapahtuneet muutokset kuten työn murros ja itsensätyöllistämisen yleistyminen.

5 Kotiranta, A., Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2016). Onko uusyrityäjyyden luonne muuttunut? ETLA Raportit No 67. <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-67.pdf>

6 Kuismanen, Malinen & Seppänen, 2019a; Härmälä ym., 2017.

7 TEM (2019a). Yrityspalvelu-ekosysteemi 2020+, yritys- ja elinkeinopalveluihin liittyvä selvitys, powerpoint-esitys; TEM (2019b). Yrityspalveluekosysteemi 2020+. Kohti yhteistä yrityspalvelustrategiaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, yritykset, 2019:54.

8 Stenholm, P. & Aaltonen, S. (2012). Yrittäjyyden edistäminen starttirahalla – Starttirahajärjestelmän vaikuttavuus ja toimivuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 36/2012.

Toisena tavoitteena on **kartoitettu yritysten rekrytointiosaamisen ja osaamistarpeiden tunnistamisen nykytilaa ja tilannekuvaa**, keskittyen erityisesti viime vuosina tapahtuneisiin muutoksiin sekä ilmiöissä että yritysten tarpeissa.

Lisäksi tavoitteena on ollut **luoda laajennettua tietopohjaa uusien kasvuhakuisten yritysten perustamisen ja yritysten uudistumisen tueksi**. Tuloksia yritystoiminnan aloittamisesta, yritysten kasvuhaluudesta ja yritystoiminnan nivelkohtiin liittyvistä palvelutarpeista voidaan hyödyntää rakennettaessa kasvua ja osaavan työvoiman saatavuutta tukevaa yrityspalveluekosysteemiä.

Selvityksen tavoitteet voidaan jakaa seuraaviin kahteen kokonaisuuteen:

#### 1. Starttirahan toimivuus ja vaikuttavuus osana aloittavien yrittäjien palveluja

- Yrityspotentiaalin tunnistaminen ja yrittäjäksi ryhtyminen
- Starttirahan merkitys yritystoiminnan aloittamisessa, kasvamisessa ja kehittämisessä
- Starttirahaprosessin toimivuus
- Kehittämissuositukset: starttirahajärjestelmän kehittäminen osana työ- ja elinkeinohallinnon aloittavien yrittäjien palveluja yritysten kasvun tukemiseksi

#### 2. Yritysten rekrytointiosaamisen kehittäminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen

- Työn murros sekä rekrytoinnin muuttuvat muodot
- Rekrytointiosaamisen ja osaamistarpeiden tunnistaminen
- Kehittämissuositukset: työ- ja elinkeinopalvelujen kehittäminen yritysten rekrytointiosaamisen parantamiseksi ja osaamistarpeiden tunnistamiseksi

## 1.3 Toteutus, aineistot ja menetelmät

### 1.3.1 Starttirahan toimivuus ja vaikuttavuus

#### Lähestymistapa starttirahan vaikuttavuuden tarkasteluun

Starttirahajärjestelmän tarkoituksena on kannustaa uuden yritystoiminnan syntymistä tukemalla aloittavien yrittäjien toimeentuloa yritystoiminnan alussa. Starttiraha voidaan myöntää henkilöille, joilla on aiempaa yrittäjyyskokemusta, mutta pääasiassa starttirahan

saajat ovat yrittäjinä ensikertalaisia. Käytännössä starttiraha tarjoaa yrittäjälle taloudellista turvaa yritystoiminnan aloituksen ajaksi. Starttirahajärjestelmään sisältyy myös palvelua, joka mahdollistaa yrittäjälle avun saamisen mm. yritysideoita ja liiketoimintasuunnitelman työstämiseen. Starttirahan hakijalle annettavan neuvonnan, sparrauksen ja yrittäjäyyskoulutuksen avulla pyritään varmistamaan, että starttirahan hakijalla on menestykselliseen yritystoimintaan vaadittavat valmiudet.

Starttirahalla perustettavan yritystoiminnan tulisi olla elinkelpoista. Aikaisempien tutkimusten mukaan starttirahan hakijoiden saama sparraus, johon liittyy myös liiketoimintasuunnitelman laatiminen, on parantanut starttirahalla perustettujen yritysten eloonjäämistä<sup>9</sup>. On kuitenkin huomioitava, ettei yritystoiminnan lopettaminen ole aina kielteinen asia tai merkki siitä, että yritys on epäonnistunut tai ajautunut kannattamattomana konkurssiin. Päinvastoin, yritystoiminnan lopettaminen voi olla yrittäjän kannalta myönteinen tai suunniteltu asia. Starttirahalla harjoitettu yrittäjäyys voi myös olla joko keino pysyä työmarkkinoilla palkkatyömahdollisuuksien puuttuessa tai reitti takaisin palkkatyöhön, jolloin yritystoiminnan lopettaminen ei ole itsessään kielteinen asia. Lisäksi yritystoiminnan lopettamisen taustalla on usein yrityksen menestymiseen liittymättömiä tekijöitä, kuten esim. yrittäjän eläköityminen, perhesyyt tai terveydelliset syyt. Myös kansantalouden ja työn tuottavuuden kannalta on tärkeää, että starttirahajärjestelmä ei ylläpidä kannattamatonta yritystoimintaa, vaan mahdollistaa joustavat siirtymät palkkatyön ja yrittäjäyden välillä.<sup>10</sup>

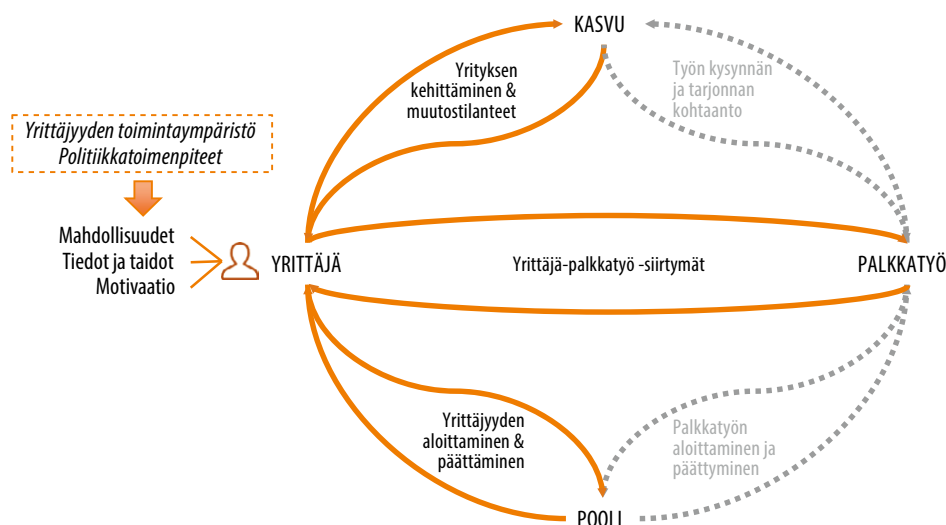
Tässä selvityksessä starttirahajärjestelmän vaikuttavuutta on tarkasteltu oheisen yrittäjäyden systeemimallin kautta (Kuvio 1).<sup>11</sup> Mallin lähtökohtana on, että yrittäjäksi lähtemisen ja siihen vaikuttavien valintojen taustalla vaikuttavat paitsi vallitseva laajempi toimintaympäristö, myös ennen kaikkea yrittäjän henkilökohtaiset kyvykkyudet, osaaminen ja motivaatio. Starttirahajärjestelmän vaikuttavuuden kannalta on keskeistä, että se kannustaa sekä lähtemään yrittäjäksi että kehittämään ja kasvattamaan yritystä. Lisäksi järjestelmän tulisi mahdollistaa joustavat siirtymät yrittäjäyden ja palkkatyön (tai esimerkiksi opiskelun) välillä. Toisin sanoen, esimerkiksi starttirahalla perustettujen yritysten eloonjäämisaste ei kuvaa starttirahajärjestelmän *yhteiskunnallista vaikuttavuutta*, vaan vaikuttavuutta on tarkasteltava kokonaisvaltaisemmin koko järjestelmän näkökulmasta.

9 Stenholm & Aaltonen, 2012.

10 Ks. esim. Härmälä ym., 2017.

11 Ks. esim. Härmälä ym., 2017.





**Kuvio 1.** Yrittäjyyden systeemimalli. Lähde: Härmälä ym. 2017.

## Aineistot ja menetelmät

Starttirahan toimivuutta ja vaikuttavuutta on selvityksessä kartoitettu ensisijaisesti kyselyjen avulla. Selvityksen kyselyt kohdennettiin a) starttirahan saajille sekä b) starttirahaneuvonnan, starttirahan myöntämisen sekä päätösten parissa työskenteleville asiantuntijoille.

Kyselyjen lisäksi selvityksessä hyödynnettiin starttirahaa koskevaa rekisteriaineistoa työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmästä (URA). Asiakastietojärjestelmän tietojen kattavuus ja luotettavuus starttirahan saajien osalta todettiin kuitenkin heikoksi. Tästä johtuen pääosin starttirahan analyysissä jouduttiin nojautumaan starttirahan saajille toteutettuun kyselyyn. Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään perustuvia tietoja esitellään tarkemmin liitteessä 1.

Starttirahan saaneille yrittäjille suunnattuun sähköiseen kyselyyn vastasi 2 342 yrittäjää. Kutsu kyselyyn lähetettiin kohdennetusti yhteensä 34 080 henkilöille, joille oli myönnetty starttirahaa vuosina 2011–2019. Vastausten virhemarginaali on näin ollen kokonaisuudessaan +/- 2 %. Vastauksia saatiin kuitenkin suhteellisesti enemmän tarkasteluajanjakson viimeisinä vuosina starttirahan saaneilta, keskimääräistä starttirahan saajien ikää vanhemmilta vastaajilta ja naisilta. Analyysissä tämä on huomioitu ryhmittelemällä vastaajat starttirahan myöntöajankohdan perusteella ja huomioimalla sekä vastaajien ikä että sukupuoli.

Asiantuntijoille suunnattuun kyselyyn vastasi 131 asiantuntijaa ympäri Suomen. Tieto kyselystä välitettiin TE-toimistojen ja ELY-keskusten henkilöstön intranetin kautta ja kyselylinkkiä jaettiin muun muassa Uusyrityskeskusten, Suomen Elinkeino- ja Kehitysyhtiöt SEKES ry:n sekä Suomen Yrittäjät ry:n henkilöstölle.

Kyselyjen ohella toteutettiin 14 asiantuntijahaastattelua selvityksen aihepiiriin liittyen.

Starttirahaa on arvioitu edellisen kerran vuonna 2012, jolloin se todettiin varsin toimivaksi välineeksi yritystoimintaa aloittavien yrittäjien toimeentulon tukemiseksi.<sup>12</sup> Osana vuoden 2012 arviointia toteutettiin kyselyt starttirahayrittäjille sekä yrityspalvelujen asiantuntijoille.<sup>13</sup> Näiden (vuoden 2012) kyselyjen tuloksia on vertailtu soveltuvin osin tämän selvityksen osana toteutettujen kyselyjen tuloksiin.

### 1.3.2 Yritysten rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen

Yritysten rekrytointiosaamista ja osaamistarpeiden tunnistamista on selvityksessä tarkasteltu sekä yrityksille että asiantuntijoille suunnattujen kyselyjen sekä asiantuntijahaastatteluiden avulla.

Rekrytointiosaamista ja osaamistarpeiden tunnistamista koskeva yrityskysely lähetettiin yhteensä 9 978 yritykselle. Vastaanottajayritykset olivat ilmoittaneet vuoden 2019 aikana TE-palveluihin avoimen työpaikan. Lisäksi kyselyä levitettiin mm. EK:n kasvuryhmään kuuluville yrityksille sekä Suomen Yrittäjien kautta. Kysely oli avoinna joulukuusta 2019 helmikuun 2020 ensimmäiselle viikolle. Yhteensä kyselyyn saatiin 776 vastausta, joista 761 vastausta tuli yrityksiltä, jotka olivat ilmoittaneet TE-palveluihin työpaikan. Kaikki vastaukset em. ryhmältä saatiin vuoden 2020 tammi- ja helmikuun aikana.

Yrityskyselyn saatekirjeessä kohderyhmäksi mainittiin pk-yritykset. Kyselyyn vastasi kuitenkin myös suuria yrityksiä sekä muilta organisaatioita, kuten yhdistyksiä, jotka olivat ilmoittaneet työpaikan TE-palveluihin vuoden 2019 aikana. Muiden vastaajaryhmien pienen määrän vuoksi niitä ei ole kuitenkaan poistettu analysoitavien vastausten joukosta. Yritykset, jotka eivät ilmoittaneet työpaikkoja TE-palvelujen kautta vuonna 2019 jäivät kyselyn kohderyhmästä kuitenkin automaattisesti pois. Näin ollen kyselyn havainnot eivät ole yleistettävissä koskemaan kaikkia pk-yrityksiä.

Yritysten rekrytointiosaamista ja osaamistarpeiden tunnistamista koskeva asiantuntijakysely jaettiin avoimen nettilinkin kautta TE-toimistojen ja ELY-keskusten sekä Suomen Yrittäjien, Uusyrityskeskusten sekä Suomen Elinkeino- ja Kehitysyhtiöt SEKES ry:n asiantuntijoille. Kysely oli auki joulukuusta 2019 helmikuun 2020 alkupuolelle. Asiantuntijakyselyyn vastasi 107 henkilöä. Vastausprosenttia ei ole mahdollista määrittää, koska kysely levitettiin avoimen vastauslinkin avulla.

12 Stenholm & Aaltonen, 2012.

13 Samana vuonna tehtiin myös Uudenmaan alueella vastaava kyselytutkimus starttirahan saajille. Sundvall (2012). Starttiraha ja yrittäjyys Uudellamaalla. Vuosina 2008–2011 Uudenmaan ELY-keskuksen alueella aloittaneiden yrittäjien kokemuksia starttirahajärjestelmästä, Uudenmaan Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, raportteja 123/2012.

## 2 Yrittäjyys ja aloittavien yrittäjien palvelut

### 2.1 Yritystoiminnan kehitys Suomessa

#### Yritysten määrän kehitys

Vuonna 2018 Suomessa oli yhteensä noin 285 800 yritystä (pl. maa-, metsä- ja kalatalous).<sup>14</sup> Yritysten määrä maa-, metsä- ja kalatalouden ulkopuolella on kasvanut koko 2000-luvun ajan, mutta kasvu koostuu käytännössä pelkästään yksityisyritysten ja itsensätyöllistäjien määrän kasvusta. Työnantajayritysten määrä on vaihdellut 85 000-90 000 välillä, ja määrä on pysynyt varsin tasaisena koko 2000-luvun. Suurin osa yrityksistä onkin pieniä mikroyrityksiä, sillä vuonna 2018 alle 10 hengen yrityksiä oli yhteensä 265 800 kappaletta, eli 93 % kaikista yrityksistä. Suurin osa mikroyrityksistäkin on pieniä, sillä yksinyrittäjiä oli vuonna 2018 kaikkiaan 182 000 henkilöä. Yksinyrittäjien määrä onkin ollut kasvussa joitakin yksittäisiä vuosia lukuun ottamatta koko 2000-luvun ajan.<sup>15</sup>

#### Aloittaneet ja lopettaneet yritykset

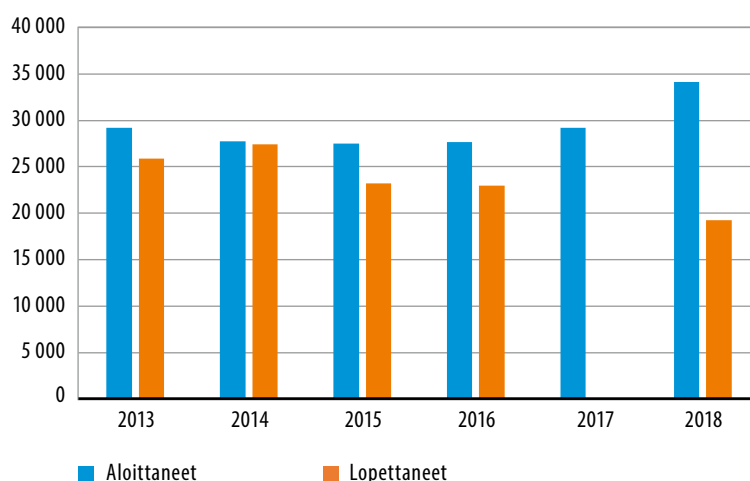
Suomessa perustettiin 2010-luvulla keskimäärin hieman alle 30 000 uutta yritystä vuosittain. Yritysten perustamisen aktiivisuus nousi vuoden 2016 jälkeen, ja vuonna 2018 perustettiin jo 35 000 uutta yritystä. Samaan aikaan yritystoiminnan lopettaneiden määrä on vähentynyt. Vuoden 2018 aikana aloittaneiden yritysten määrä oli 17 % suurempi kuin vuonna 2017 ja lopettaneiden yritysten määrä kääntyi samaan aikaan laskuun (Kuvio 2).<sup>16</sup>

14 Tilastokeskus (2019d). Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto. Julkaistu 19.12.2019. <http://www.stat.fi/til/yrti/index.html> ; Sutela & Pärnänen (2018). Yrittäjät Suomessa 2017. Tilastokeskus.

15 Ks. esim. Yrittäjyystilastot (2018). Suomen Yrittäjät. [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajyystilastot\\_2020.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajyystilastot_2020.pdf)

16 Tilastokeskus (2019c). Aloittaneiden yritysten määrä nousi ja lopettaneiden yritysten määrä laski vuonna 2018, Julkaistu 31.10.2019. [http://www.stat.fi/til/aly/2018/aly\\_2018\\_2019-10-31\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/aly/2018/aly_2018_2019-10-31_tie_001_fi.html)

Vuoden 2019 toisella neljänneksellä aloittaneista 8 381 yrityksestä eniten perustettiin ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan toimialalle. Maantieteellisesti eniten toimintansa aloittaneita yrityksiä oli Uudellamaalla, ja pelkästään Helsingin seutukuntaan perustettiin 3 123 uutta yritystä.<sup>17</sup>



**Kuvio 2.** Aloittaneiden ja lopettaneiden yritysten lukumäärät vuosina 2013–2018. Kaikki toimialat koko maassa. Lähde: Aloittaneet ja lopettaneet yritykset, Tilastokeskus. Johtuen muutoksesta tilaston lähdetiedoissa, Tilastokeskus ei ole julkaissut vuoden 2017 lopettaneiden yritysten lukumääriä vuoden kolmannella ja neljännellä neljänneksellä.

### Itsensätyöllistäminen ja kevytyrittäjyys

Itsensätyöllistäjiä (yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat) oli Suomessa vuonna 2017 yhteensä 171 000 henkilöä. Itsensätyöllistäjien määrä kasvoi koko 2000-luvun vuoteen 2016 saakka. Vuonna 2000 itsensätyöllistäjiä oli 121 000 henkilöä ja heidän määränsä nousi 183 000:een vuoteen 2016 mennessä. Lisäksi maa- ja metsätaloudessa työskenteli yrittäjänä vuonna 2017 yhteensä 56 000 henkilöä. Alkutuo- tannossa toimivien yrittäjien määrä on kuitenkin supistunut voimakkaasti 2000-luvulla.

<sup>17</sup> Tilastokeskus (2019b). Aloittaneiden yritysten määrä laski ja lopettaneiden yritysten määrä nousi, Julkaistu 25.10.2019. [https://www.stat.fi/til/aly/2019/02/aly\\_2019\\_02\\_2019-10-25\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/aly/2019/02/aly_2019_02_2019-10-25_tie_001_fi.html); Tilastokeskus (2019a). Aloittaneiden yritysten määrä väheni tammi-maaliskuussa 2019, Julkaistu 25.7.2019. [https://www.stat.fi/til/aly/2019/01/aly\\_2019\\_01\\_2019-07-25\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/aly/2019/01/aly_2019_01_2019-07-25_tie_001_fi.html)

Itsensätöyölistäjien määrä on kasvanut trendinomaisesti, kun samaan aikaan työnantaja-ryrittäjien määrä on pysynyt jotakuinkin samana viime vuosikymmenen ajan.<sup>18</sup>

Itsensätöyölistäjien alaryhmiksi katsotaan tyypillisesti **yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat**. Alaryhmien rajat ovat tosin käytännössä häilyviä. Yksinyrittäjillä voi olla osakekumppaneita, ja ammatinharjoittajat työskentelevät usein toiminimellä omaa osaamistaan myyden. Freelancerit puolestaan toimivat joko palkkiota tai palkkaa vastaan oman yrityksen tai toiminimen kautta tai ovat työsuhteessa lähtökohdastaan jopa usealle eri toimeksiantajalle. Vastaavasti apurahansaajat toimivat tieteen tai taiteen parissa, mutta eivät ole työsuhteessa esimerkiksi yliopistoon.<sup>19</sup> Tyypillistä on myös se, että henkilön status saattaa vaihdella lyhyelläkin aikavälillä, mutta tällä ei välttämättä ole suurta merkitystä henkilön omaan toimintaan.<sup>20</sup> Yksi ja sama henkilö voi toimia eri rooleissa samaan aikaan. Itsensätöyölistämiseen kuuluu tyypillisesti se, että henkilö yhdistelee erilaisia tulonlähteitä ja toimeksiantosopimuksia. Monet toimivat laskutuspalvelujen kautta ilman y-tunnusta<sup>21</sup>.

Tilannetta, jossa tekijä ei pysty nimeämään pääasialliseksi työnteon muodoksi kumpakaan, palkkatyötä tai yrittäjyyttä, kutsutaan **kombityöksi**. Kombityö on yleisintä nuorten, alle 35-vuotiaiden, yrittäjien keskuudessa.<sup>22</sup>

YK:n Kansainvälinen työjärjestö ILO on ottanut vuonna 2018 käyttöön tilastoluokituksen, jonka mukaan työ jaetaan **itsenäiseen ja epäitsenäiseen työhön** (independent and dependent work). ILO huomioi myös työsuhteen kaltaisen, mutta yrittäjän riskit sisältävän **epäitsenäisen yrittäjyyden** (dependent contractors),<sup>23</sup> jota suomeksi kutsutaan usein niin sanotuksi **näennäisyrittäjyydeksi**.<sup>24</sup> Joissain tapauksissa epäitsenäiseen yrittäjyyteen on johtanut esimerkiksi se, että työntekijän entinen työnantaja on ulkoistanut työn samalla tekijälle.

Itsensätöyölistämisen lisäksi trendinä voidaan tunnistaa **työnteon osa-aikaisuus**, joka osaltaan voi olla valittua tai vastentahtoista.<sup>25</sup> Itsensätöyölistäjien keskuudessa sivutoimisesti yrittäjämäistä työtä tekevien osuus on noussut 2000-luvulla voimakkaasti. Sivutoiminen

18 Sutela & Pärnänen, 2018.

19 Sutela & Pärnänen, 2018.

20 Sutela, H. & Pärnänen, A. (2014). Itsensätöyölistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus 2014.

21 Koramo ym., 2017.

22 Sutela & Pärnänen, 2018.

23 ILO (2018). Resolution concerning statistics on work relationships. ICLS/20/2018/Resolution I. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_648693.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf)

24 Sutela & Pärnänen, 2018.

25 Lukkarinen, H. (2018). Vastentahtoiset osa-aikatyöt yleistyneet 2010-luvulla. Tilastokeskus. Tieto & Trendit. <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/vastentahtoiset-osa-aikatyot-yleistyneet-2010-luvulla/>

yrittäjyys on yleistynyt työikäisten ohella myös eläkeikäisten keskuudessa.<sup>26</sup> Osa-aikaisia yrittäjiä oli vuonna 2017 noin 78 000 henkilöä, mikä vastaa 24 % kaikista työllisistä yrittäjistä.<sup>27</sup> Nämä trendit ovat merkittäviä starttirahan kannalta, sillä starttirahan myöntäminen edellyttää siirtymistä päätoimiseksi yrittäjäksi ja käytännössä myös y-tunnuksen hakemista.

## 2.2 Uusien yrittäjien profiili

### Yrittäjäksi lähtemisen motiivit ja taustatekijät

Starttirahan tavoitteena on tukea ja turvata aloittavan yrittäjän toimeentuloa yritystoiminnan aloitusvaiheessa. Starttirahalla on katsottu olevan yritystoiminnan aloittamiseen rohkaiseva rooli. Kansainvälisen Global Entrepreneurship Monitor -tutkimuksen<sup>28</sup> (GEM) vuoden 2015 Suomen maaraaportin mukaan yrittäjyyspotentiaali on maassamme varsin korkealla tasolla, sillä 49 % aikuisväestöstä tunnisti tutkimuksessa hyviä liiketoimintamahdollisuuksia ympäristössään. Vastaavasti noin 40 % suomalaisesta aikuisväestöstä piti yrittäjyyttä hyvänä uravaihto-ehtona.

Henkilökohtaiset yrittäjyystaidot, motivaatio ja niihin liittyvät tekijät ovat kuitenkin haasteita yrittäjyyden polulla. GEM-tutkimuksen mukaan vain 37 % suomalaisesta aikuisväestöstä katsoi heillä olevan tarvittavat taidot yrityksen perustamiseen ja johtamiseen. Miehet kokivat taitonsa jonkin verran naisia paremmiksi, mutta muihin maihin verrattuna Suomi pärjäsikin ko. taitojen osalta tutkimuksessa huonosti. Miesten osalta taidot olivat EU28-maiden kolmanneksi huonoimmat ja naisten osalta viidenneksi huonoimmat. Nuorten yrittäjyystaidot olivat kuitenkin suhteessa vanhempia ikäluokkia paremmat, ja nuorten osalta Suomi pärjäsikin myös kansainvälisessä vertailussa paremmin.

Varsinaisissa yrittäjyysaikeissa Suomi sijoittui hieman EU-maiden keskiarvon alapuolelle: GEM-tutkimuksen mukaan 11 % suomalaisesta työikäisestä aikuisväestöstä aikoi perustaa yrityksen seuraavien kolmen vuoden aikana. Koko EU:ssa yrityksen aikoi perustaa hieman useampi, eli 13 % työikäisestä väestöstä. Yrittäjyystoimintaa oli konkreettisesti aloittamassa alle seitsemän prosenttia suomalaisesta aikuisväestöstä, mikä oli selvästi alhaisempi määrä kuin EU-maissa keskimäärin. Toisin sanoen suomalaisen aikuisväestön yrittäjyysaktiivisuus ja koetut yrittäjyystaidot ovat melko vaatimattomat myönteisistä asenteista ja aikomuksista huolimatta.

26 Härmälä ym., 2017. ; Lukkarinen, 2018.

27 Lukkarinen, 2018.

28 GEM (2016). Finland – Entrepreneurial Behaviour and Attitudes. <http://www.gemconsortium.org/country-profile/61>

Suomalaisten uusien yrittäjien taustoja on tarkasteltu aiemmin mm. Etlan tutkimuksessa 'Onko uusyritystäjyyden luonne muuttunut?'<sup>29</sup>. Tutkimuksessa tarkasteltiin vuonna 2015 aloittaneita yrittäjiä, joiden kohdalla tärkeimmiksi motiiveiksi yrityksen perustamiseen nousivat halu toteuttaa itseään ja unelmiaan (89 % piti tärkeänä tai melko tärkeänä motiivina) ja saada vapautta ja itsenäisyyttä (86 %). Seuraavaksi tärkeimmät motiivit olivat oman uran edistäminen tai ammatillisen osaamisen lisääminen (78 %) sekä paremmat tulot tai varallisuuden lisääminen (66 %). Tutkimuksen mukaan ns. mahdollisuusyritystäjiä oli noin kaksi kolmasosaa aloittaneista yrittäjistä ja ns. pakkoyritystäjiä vajaa kolmannes. Noin joka kymmenes oli perustanut yrityksen lyhytaikaisen, mutta kannattavan tilaisuuden hyödyntämiseksi.

Yritystäjyys on Etlan tutkimuksen mukaan miesvaltaista, sillä vain 28 % uusista yrittäjistä oli naisia. Joka kymmenes yrittäjä koki, että heillä oli muukin kuin suomalainen kulttuuritausta. Koulutustaustan osalta yrittäjistä 32 %:lla oli ammatillinen ja 34 %:lla opistoasteen tai alimman korkeasteen tutkinto. Vastaavasti 21 %:lla oli vähintään ylempi korkeakoulututkinto. Ennen yrityksen perustamista 87 % aloittaneista yrittäjistä oli ollut ansiotöissä, 8 % opiskelemassa tai palkattomassa työharjoittelussa, ja 2 % työttömänä. Loput 3 % aloittaneista yrittäjistä tulivat työvoiman ulkopuolelta. Neljällä viidestä aloittavasta yrittäjästä oli aiempaa työkokemusta alalta, jolle he perustivat yrityksen, mutta aiempaa yrittäjäkokemusta oli vain kahdella viidestä aloittaneesta yrittäjästä. Vastaavasti aiempaa esimies- tai johtamiskokemusta oli 57 %:lla. Starttirahaa yrityksen perustamiseen oli Etlan tutkimuksen mukaan hakenut 36 % aloittaneista yrittäjistä. Starttiraha oli myönnetty 91 %:lle hakijoista.

## Yritystäjien sukupuoli ja ikä

Suomessa **yritystäjyys on tyypillisempää miehille kuin naisille, yrittäjät ovat perinteisesti melko iäkkäitä, ja yritykset toimivat perinteisillä aloilla**. Nuorten yrittäminen on kuitenkin lisääntynyt 2000-luvun aikana.<sup>30</sup> Itsensäyöllistäjien sukupuolijakauma on todettu olevan hieman muuta yrittäjäyttä tasaisempi.<sup>31</sup>

Miehiin verrattuna suurempi osuus naisyritystäjistä tekee töitä osa-aikaisesti. Ilmiötä voi osin selittää naisvaltaisten alojen, kuten terveys- ja sosiaalipalvelujen, yleisellä työtilanteella. Lukkarisen (2018) mukaan osa-aikaisuuden yleisyyttä sekä palkkatöissä että yrittäjinä toimivilla naisilla selittää kuitenkin muiden syiden ohella lasten tai muiden omaisten hoitaminen. Tämä korostuu etenkin 35–44-vuotiaiden ryhmässä, jossa lasten tai muiden omaisten hoitaminen oli yleisin syy osa-aikaisesti työskentelemiseen.<sup>32</sup>

29 Kotiranta, Pajarinen & Rouvinen, 2016.

30 Katainen A. (2016). Yrittäjien lukumäärä polkenut paikallaan. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/yritystajien-lukumaara-polkenut-paikallaan/>

31 Sutela & Pärnänen, 2018.

32 Lukkarinen, 2018.

Yrittäjän sukupuoleen pohjautuvat erot näkyvät yrittäjyydessä myös yritystoiminnan toimialoissa ja kasvusuuntautuneisuudessa. Esimerkiksi Lindroos, P. ym. (2019) ovat tarkastelleet tätä ilmiötä Suomessa. Vientisektorilla toimivista yrityksistä vain vajaa viidennes on naisten omistamia, kun taas joka kolmas kotimarkkinoilla toimiva yritys on naisen omistama. Naisten omistamat yritykset työllistävät huomattavasti harvemmin ja ovat kooltaan miesten omistamia työnantajayrityksiä pienempiä. Myös yritysten rekrytoinneissa näyttäisi olevan eroa sen perusteella, onko yrityksen omistajana mies vai nainen, tai onko omistajuus jakautunut tasaisesti sukupuolten välillä. Miesten omistamissa yrityksissä naisten osuus työntekijöistä on pienin, kun taas yrityksissä, joissa omistajuus on jakautunut tasaisesti miesten ja naisten välillä, on naistyöntekijöiden osuus suurin.<sup>33</sup>

Vuonna 2016 EU-tasolla tarkasteltaessa kaikista työllisistä naisista 9,9 % toimi yrittäjinä tai työllisti itsensä, kun miehistä vastaava osuus oli 17,5 %. OECD:n selvityksen mukaan naiset kohtaavat erilaisia esteitä yrittäjäksi ryhtymiselle kuin miehet. Yksi merkittävimmistä esteistä on naisten oma kokemus riittämättömistä taidoista yrittäjänä toimimiseen. Vain 34,1 % EU-alueella asuvista ja 36,8 % OECD-maissa asuvista naisista kertoi tutkimuksen mukaan kokevansa, että heillä on tarpeellinen tietotaito yrittäjäksi ryhtymiseen.<sup>34</sup>

## Opiskelu ja yrittäjyys

Suomen Yrittäjät sekä Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus ovat tutkineet yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoiden yrittäjyyttä ja yrittäjyyshalukkuutta osana Opiskelijabarometriä. Tutkimuksen keskeisiä löydöksiä oli, että opiskelijoista 33 % haluaisi toimia valmistumisensa jälkeen yrittäjänä ja todennäköisenä tätä piti 19 %.<sup>35</sup>

Opiskelua on pidetty yhtenä syynä nuorten yrittäjien vähäisempään määrään. Palkansaajista lähes kolmannes (31 %) oli vuonna 2017 alle 35-vuotiaita, ja yrittäjistä vastaavasti 15 %. Nuorten yrittäjyyksinnon on kuitenkin todettu olevan kasvussa.<sup>36</sup>

33 Lindroos, P., Luomaranta, H. & Nurmi, S. (2019). Tasa-arvo ja tulonjako ulkomaankaupassa – globalisaatio on miehistä touhua. Tilastokeskus, Tieto & Trendi. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/tasa-arvo-ja-tulonjako-ulkomaankaupassa-globalisaatio-on-miehista-touhua/>

34 OECD/EU (2017). The Missing Entrepreneurs 2017 – Policies for Inclusive Entrepreneurship. Chapter 2. Women's self-employment and entrepreneurship activities. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/the-missing-entrepreneurs-2017/women-s-self-employment-and-entrepreneurship-activities\\_9789264283602-7-en#page8](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/the-missing-entrepreneurs-2017/women-s-self-employment-and-entrepreneurship-activities_9789264283602-7-en#page8)

35 Opiskelijasta yrittäjäksi 2019 – Korkeakouluopiskelijoiden yrittäjyys ja yrittäjyyshalukkuus. Suomen yrittäjät. <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/muut-tutkimukset/opiskelijasta-yrittajaksi-2019>

36 Opiskelua on pidetty yhtenä syynä nuorten yrittäjien vähäisempään määrään. Palkansaajista lähes kolmannes (31 %) oli vuonna 2017 alle 35-vuotiaita, yrittäjistä vastaavasti 15 %. Nuorten yrittäjyyksinnon on kuitenkin todettu olevan kasvussa. Ks. esim. Nuorten kiinnostus yrittäjyyteen kasvussa (2017). Hämeen yrittäjät. <https://www.yrittajat.fi/hameen-yrittajat/a/uutiset/557565-nuorten-kiinnostus-yrittajyyten-kasvussa>



## Maahanmuuttajat yrittäjinä

Viime vuosina yrittäjyys on ollut selvässä kasvussa myös maahanmuuttajataustaisten ihmisten keskuudessa. Maahanmuuttajien yrittäjyys on erityisen merkittävä ilmiö suurissa kaupungeissa; pääkaupunkiseudulla 40 % uusista yrityksistä on maahanmuuttajien perustamia. Kotiranta ym. (2016) havaitsivat, että joka kymmenennellä yrittäjällä oli muu kuin suomalainen kulttuuritausta. Maahanmuuttajataustaiset henkilöt ovat myös merkittävä asiakasryhmä starttirahan saajissa. Starttirahan saaminen edellyttää, että henkilöllä on oleskelu- ja työlupa Suomessa.

## 2.3 Starttiraha ja muut aloittavan yrittäjän palvelut lyhyesti

### Starttirahan tarkoitus ja myöntökriteerit

Starttirahalla **tuetaan aloittavien yrittäjien toimeentuloa yritystoiminnan alussa**. Myönnettävä tuki oli vuonna 2019 suuruudeltaan peruspäivärahaa vastaava (32,40€ / päivä<sup>37</sup>, noin 700€ / kk) ja sitä maksettiin enintään viideltä päivältä kalenteriviikossa maksimissaan 12 kuukauden ajan<sup>38</sup>. Ensimmäinen tukijakso on kestoltaan kuusi kuukautta, ja starttirahan saajan on mahdollista hakea ensimmäisen jakson jälkeen kuuden kuukauden mittaista jatkokautta. Tuki on henkilökohtaista, veronalaista tuloa aloittavalle yrittäjälle ja tuki maksetaan kerran kuukaudessa saajan tekemän maksatushakemuksen perusteella. Starttiraha voidaan myöntää sekä työttömänä yritystoiminnan aloittavalle että päätoimiseksi yrittäjäksi ryhtyvälle henkilölle. Starttirahan saaja voi siten olla esimerkiksi työtön työnhakija, päätoimiseksi siirtyvä sivutoiminen yrittäjä, palkansaaja, opiskelija tai työelämän ulkopuolelta työelämään palaava henkilö. Starttirahan myöntämisen edellytyksenä on, ettei yritystoimintaa ole aloitettu ennen starttirahan hakemista tai starttirahapäätöstä.<sup>39</sup>

Jotta starttiraha voidaan myöntää, tulee perustettavalla yrityksellä olla mahdollisuudet kannattavaan yritystoimintaan. Hakijalta vaaditaan liiketoimintasuunnitelma ja kannattavuuslaskelma kannattavuuden toteutukseksi. Tuki on siten harkinnanvaraista ja TE-toimisto tekee myöntöpäätökset tapauskohtaisesti. Myös yrittäjäksi aikovan oma tausta vaikuttaa, esimerkiksi maksuhäiriöt ja verovelat tarkistetaan. Hakijan mahdolliset, samanaikaisesti saamat palkkatulot tai korvaukset yritystoimintaan liittymättömästä työstä katsotaan

37 Vuonna 2020 rahoitus on 33,66 euroa/pv.

38 Ennen vuotta 2017 starttirahan enimmäiskesto oli 18 kuukautta, mutta viimeinen kuuden (6) kuukauden jakso myönnettiin harvoin. Keväällä 2020 starttirahan enimmäiskesto nostettiin koronaepidemian vuoksi määräaikaisesti takaisin 18 kuukauteen.

39 TE-toimisto (2019). Aloittavan yrittäjän palvelut. [https://www.te-palvelut.fi/te-fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan\\_yrittajan\\_palvelut/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te-fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan_yrittajan_palvelut/index.html)

starttirahan saamisen esteeksi. Lisäksi mm. eläke, maatalousyrittäjien sukupolvenvaihdoseläke, sekä äitiys-, isyys- ja / tai vanhempainrahat estävät starttirahan saamisen samalta ajalta.<sup>40</sup>

**Starttiraha on suoraan yrittäjälle suunnattu henkilökohtainen tuki**, jonka tarkoitus on turvata yrittäjän toimeentulo yritystoiminnan käynnistämisen aikana, ja näin ollen madaltaa yrittäjäksi lähtemisen kynnystä. Starttirahaa onkin pidetty aiemmissa tutkimuksissa onnistuneena ja aloittavalle yrittäjälle tärkeänä tukijärjestelmänä. Taloudellisen tuen lisäksi myönteisen starttirahapäätöksen psykologiset vaikutukset on aiemmissa selvityksissä katsottu merkityksellisiksi. Myönteisen päätöksen koetaan antavan aloittavalle yrittäjälle positiivisen signaalin hänen yritysideaansa mahdollisuuksista. Myös yritysten eloonjäämisasteen havaittiin edellisessä valtakunnallisessa starttirahaselvityksessä olevan korkea verrattuna yrityksiin, joissa starttiraha ei ole ollut yritystoiminnan käynnistymisen tukena. Osin tämän havainnon on oletettu liittyvän yrittäjyysosaamisen arviointiin, joka on starttirahan myöntämisen edellytys.<sup>41</sup>

**Viime vuosina starttirahajärjestelmässä on tapahtunut joitakin muutoksia.** Vuodesta 2017 lähtien ensimmäisen puolen vuoden jakson jälkeinen harkinnanvarainen jatkorahoitus on ollut saman suuruinen kuin ensimmäisen jakson tuki. Myös rahoituskausien maksimimäärää on muutettu ja vuodesta 2017 lähtien kausien maksimimäärä on ollut kaksi. Vuosina 2008–2016 starttirahaa saattoi saada 18 kuukauden ajan, mutta nykyisin tuen kesto on enimmillään 12 kk. Ennen vuotta 2017 ensimmäisen kuuden kuukauden ajan tukeen oli myös mahdollista saada korotettu lisäosa. Lisäosa oli harkinnanvarainen ja käytännössä sitä myönnettiin vain harvalle starttirahan saajalle.

Lisäksi vuoden 2018 alusta lähtien yrittäjyyttä on voinut 'kokeilla' neljän kuukauden ajan työttömyysetuudella ilman arviota yritystoiminnan pää- tai sivutoimisuudesta. Muutoin tukijärjestelmässä ei ole tapahtunut muutoksia ja se on pääpiirteissään pysynyt samanlaisena.

## Starttirahan saajien ja rahoituksen määrä

Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmän (URA) mukaan **vuosina 2011–2018 starttirahaa on myönnetty yhteensä 35 516 henkilölle**. Vuosittain saajien määrä on vaihdellut 6 000–8 000 henkilön välillä. Myönnetyn rahoituksen yhteissumma tarkastelujaksolla oli työ- ja elinkeinohallinnon vuositilaston mukaan 243,3 miljoonaa euroa.

40 TE-toimisto (2019). Aloittavan yrittäjän palvelut. <http://toimistot.te-palvelut.fi/documents/244949/29481551/Palveluinfo+-+Aloittavan+yritt%C3%A4j%C3%A4n+palvelut+TE-toimistossa+2019.pdf/7ff33b62-5814-4cbb-9168-263dbf408872> ; TEM (2019c). Starttiraha – aloittavan yrittäjän tuki. <https://tem.fi/starttiraha>

41 Stenholm & Aaltonen, 2012.

Keskimäärin rahoitus on ollut 34,8<sup>42</sup> miljoonaa euroa vuodessa, mutta vuositasolla myönnetyssä rahoituksessa on tapahtunut jonkin verran muutoksia. Rahoitus kasvoi vuosina 2014 ja 2015, jolloin starttirahaa maksettiin 38-40 miljoonaa euroa vuosittain. Vuonna 2016 maksettu rahoitus laski 32,5 miljoonaan euroon, mutta vuosina 2017–2018 summa nousi jälleen ollen vuositasolla 37-38 miljoonaa euroa.

Noin joka toinen starttirahan saaja on ollut työtön työnhakija (ks. Taulukko 1). Työttömien työnhakijoiden osuus on kuitenkin vaihdellut jonkin verran, sillä vuosikymmenen alussa hieman alle puolet starttirahan saajista oli työttömiä työnhakijoita. Työttömien työnhakijoiden osuus kasvoi vuosikymmenen puolivälissä ja oli suurimmillaan (58 %) vuosina 2015–2016, minkä jälkeen osuus kääntyi taas laskuun. Vuonna 2018 starttirahan saajista 45 % oli työttömiä työnhakijoita. Tarkennuksia selvityksessä hyödynnetyistä työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmän tiedoista on esitetty liitteessä 1.

#### **Taulukko 1. Starttirahan myönnetty rahoitus, saajien määrä ja rahoitus henkilöä kohti 2011–2018.**

Lähde: TEM.

Vuosi	Myönnetty rahoitus (miljoonaa euroa)	Saajia vuoden aikana (henkilöä)	Työttömien työnhakijoiden osuus starttirahan saajista, %
2011	..	8036	47
2012	27,3	6267	49
2013	30,0	7557	51
2014	37,9	8188	53
2015	39,8	7033	58
2016	32,5	7101	58
2017	38,2	6463	52
2018	37,4	6058	45
YHTEENSÄ	243,3	....	...

#### **Muut aloittavan yrittäjän palvelut**

Aloittaville yrittäjille, tai yrittäjyyttä harkitseville tai suunnitteleville henkilöille, on olemassa starttirahan ohella muita palveluita. Starttirahan lisäksi aloittaville yrittäjille suunnatut palvelut käsittävät neuvontaa ja yrittäjyyskoulutuksia. Uusille yrittäjille ja yrittäjyyttä harkitseville tarkoitettuja palveluja tuottavat TE-toimistojen lisäksi mm. uusyrityskeskukset sekä kunnalliset ja seudulliset kehittämissyhtiöt, jotka tarjoavat paikallisesti, ja tyypillisesti maksutta, palveluita ja neuvontaa yrittäjille tai yrittäjyyttä suunnitteleville henkilöille.

42 Vuoden 2011 rahoitustieto puuttuu, joten kokonaissumma 243,3 miljoonaa euroa on jaettu seitsemällä.

Käytännössä nämä palvelut liittyvät usein starttirahan hakemiseen tai myöntämiseen, sillä starttirahan hakemiseen liittyy yleensä lausunnon saaminen ulkopuoliselta asiantuntijalta –vaikkakaan käytäntöä ei sovelleta kaikilla ELY-alueilla. TE-toimisto hankkii ulkopuolisen lausunnon tyypillisesti uusyrityskeskuksesta, kehittämissyhtiöltä tai yksityiseltä palveluntarjoajalta. Lisäksi oppilaitokset ovat lisänneet yrittäjyyskoulutusta opinto-ohjelmiinsa, ja yrittäjyysopintojen määrää on viime vuosina lisätty moniin opinto-ohjelmiin.

Starttirahaa haettaessa arvioidaan myös hakijan yrittäjyysvalmiudet. Yrittäjyyskoulutusta tarjotaan mm. työvoimapalveluna, ja TE-toimisto voi asettaa yrittäjyyskoulutuksen suorittamisen starttirahakauden aikana starttirahan maksamisen edellytykseksi.

## 2.4 Rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen pk-yrityksissä

### Pk-yritysten rekrytointiosaaminen ja työvoiman saatavuus

Osaajista käytävän kilpailun myötä yritysten rekrytointiosaamisesta ja yritysimagosta on tullut yhä tärkeämpiä kasvun tekijöitä. Sen lisäksi, että yrityksillä on usein vaikeuksia löytää osaavaa työvoimaa, saattaa rekrytointi itsessään olla pienelle yritykselle suuri riski. Pk-yritysten kansainvälistyminen ja kasvusuuntautuneisuus ovat ajankohtaisia teemoja, jotka korostavat yritysten osaamistarpeita ja rekrytointiosaamisen merkitystä kilpailukyvyyn rakentamisessa.<sup>43</sup>

Pk-yritysbarometrin<sup>44</sup> mukaan kasvuhakuisten pk-yritysten määrä jatkaa laskuaan, ja yritysten tavoitteet henkilöstömäärän lisäämiselle ovat vähentyneet. Nykyarvion mukaan 70 % yrityksistä pyrkii säilyttämään henkilöstömääränsä. Kasvuhakuisuus on erityisen heikkoa yksinyrittäjien keskuudessa, ja joka toisella toimintaansa jatkavalla yksinyrittäjällä ei ole lainkaan kasvutavoitteita. Muista pk-yrityksistä ilman kasvutavoitetta on vain 16 %.<sup>45</sup>

Työvoiman saatavuus on yhdessä yleisen suhdanne-/taloustilanteen ja kilpailutilanteen kanssa yleinen pk-yritysten kehittämisen este. Esimerkiksi pk-yritysbarometrin 1/2019 mukaan useammalla kuin joka toisella pk-yrityksellä rekrytoinnin ongelmat rajoittavat jo yrityksen kasvua. Lisäksi 30 % pk-yrityksistä katsoi pk-yritysbarometrissa 2/2019 työvoiman saatavuuden kehittyneen huonompaan suuntaan kahden edellisen vuoden aikana.

43 Kuismänen, Malinen & Seppänen, 2019a ; Härmälä ym., 2017.

44 Kuismänen, M., Malinen, P. & Seppänen, S. (2019b). Pk-yritysbarometri - syksy 2019. Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj, työ- ja elinkeinoministeriö.

45 Kuismänen, M., Malinen, P. & Seppänen, S. (2019c). Yksinyrittäjäbarometri - syksy 2019. Suomen Yrittäjät.

## Osaamisen kehittäminen pk-yrityksissä

Osaaminen ja uudistuminen ovat tärkeitä kasvun lähteitä niin yrityksissä kuin koko kansantaloudessa. Pk-yrityksissä henkilöstön kouluttaminen on laajasti käytetty keino uudistumisen tavoittelussa. Digitalisaation katsotaan etenevän pk-yrityksissä edelleen liian hitaasti<sup>46</sup>, ja yksinyrittäjät käyttävät liiketoiminnassaan digitaalisia välineitä huomattavasti muita pk-yrityksiä vähemmän. Toisaalta digitaalisuuden mahdollisuuksia pidetään yksinyrittäjien keskuudessa merkittävänä.<sup>47</sup>

Yksinyrittäjien joukossa yleisimmät kehittämistarpeet yksinyrittäjäbarometrin<sup>48</sup> mukaan liittyvät myyntiin ja markkinointiin sekä yhteistyöhön ja verkostoihin, mikä osa-alueena on yksinyrittäjille huomattavasti tärkeämpi kuin pk-yrityksille yleensä. Tämä on ymmärrettävää, koska yksinyrittäjillä yrityksen sisäiset resurssit ovat hyvin rajalliset. Verkostojen hyödyntäminen on usein varsinaisen rekrytoinnin korvaava tapa osaamisen hankkimiseksi. Erityisesti kasvuhakuiset yksinyrittäjät tunnistavat yksinyrittäjäbarometrin mukaan laajasti kehittämistarpeita osaamisessaan.

Erityisesti ensimmäisten rekrytointien yhteydessä olennaiseksi tekijäksi muodostuvat työnantajan velvollisuudet ja niiden tuntemus.

## Digitaalisten rekrytointikanavien ja rekrytointipalvelujen hyödyntäminen

Kaiken kaikkiaan pk-yritysten rekrytointiosaamisesta ja osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyvästä osaamisesta on tutkimustietoa saatavilla varsin niukasti. Muutokset yritysten toimintaympäristössä, ja rekrytoinnissa, liittyvät usein digitalisaation mahdollisuuksien ja vaatimusten kasvuun. Muutokset koskettavat aloittavien yrittäjien lisäksi vakiintuneempia pk-yrityksiä. Myös muutos rekrytoinnin digitalisoitumisessa on nopeaa: kansallisen rekrytointitutkimuksen 2019 mukaan neljä viidestä rekrytointipäättäjistä odotti suurimman osan työnhausta tapahtuvan mobiililaitteilla seuraavan viiden vuoden kuluessa. Sosiaalista mediaa erittäin tehokkaana rekrytointikanavana piti 86 % päättäjistä. Kyseisessä tutkimuksessa pienet yritykset näyttävät omaksuneen uudet rekrytointitavat suurempia nopeammin, mutta tämä tulos ei välttämättä ole yleistettävissä kaikkiin pk-yrityksiin. Digitaalisten kanavien ja työkalujen kasvavaa merkitystä kuvaa se, että kaksi viidestä vastaajasta oli samaa mieltä väitteestä, jonka mukaan *työhaastatteluista suurin osa tehdään 10 vuoden päästä digitaalisesti etänä*.

46 Kuismanen, Malinen & Seppänen, 2019b.

47 Kuismanen, Malinen & Seppänen, 2019c.

48 Kuismanen, Malinen & Seppänen, 2019c.

Digitalisaation ja uusien rekrytointikanavien ohella henkilöstöpalvelualan merkitys on kasvanut. Lisäksi henkilöstöpalveluala on erikoistunut, ja henkilöstöpalveluyritykset tarjoavat asiakkailleen rekrytointipalveluja, jolloin yrityksen on mahdollista hankkia koko rekrytointiprosessi, tai sen osia, ulkopuolisena palveluna.<sup>49</sup>

### **Työnantajakuvaan merkitys**

Osaavasta työvoimasta käytävä kova kilpailu vaatii kasvua tavoittelevilta yrityksiltä entistä voimakkaampia panostuksia rekrytointiosaamiseen, työntekijöiden houkutteluun sekä yritysimagon kehittämiseen. Työnantajakuvaan rakentaminen onkin noussut kansallisen rekrytointitutkimuksen<sup>50</sup> mukaan jo kiinnostavimmaksi yksittäiseksi trendiksi rekrytointialalla. Edellä mainitussa tutkimuksessa 95 % rekrytointipäättäjistä piti hyvää työnantajakuvaan ratkaisevana rekrytoinnin onnistumisen kannalta. Näiden tekijöiden merkitys korostui entisestään kasvukeskusten ulkopuolella eli alueilla, joilla on vaikeuksia yleisesti houkutella erityisesti korkeasti koulutettua työvoimaa<sup>51</sup>.

49 Esim. Juvonen, M. ja Piironen, M. (2018). Työnantajakuvaan kehittäminen rekrytointiprosessin edistäjänä. Opin- näytetyö, Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, Ylempi Ammattikorkeakoulutut- kinto. Toukokuu 2018.

50 Duunitori (2019). Kansallinen rekrytointitutkimus 2019.

51 Alasalmi, J. ym. (2020). Työn ja työvoiman alueellinen liikkuvuus ja monipaikkainen väestö. Valtioneuvoston sel- vitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:12.

## 3 Starttirahan toimivuus ja vaikuttavuus

### 3.1 Starttirahan kohdentuminen

#### 3.1.1 Starttirahaa saaneiden yrittäjien profiili

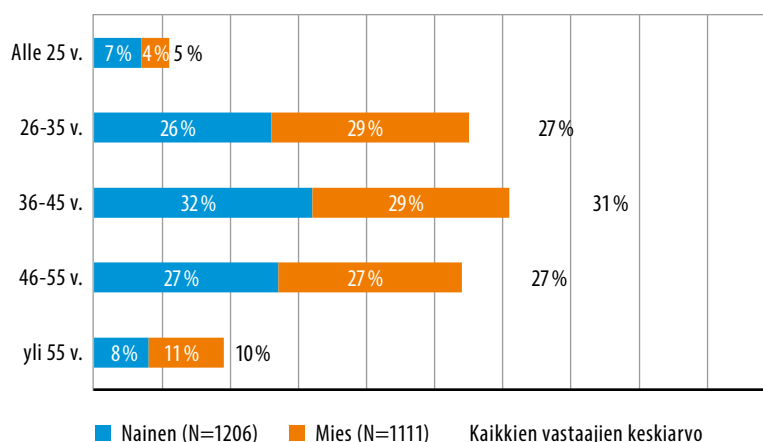
##### **Ikä ja sukupuoli**

Myönteisen starttirahapäätöksen saaneiden henkilöiden keski-ikä päätöshetkellä oli työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmän mukaan 36,4 vuotta ja mediaani-ikä 35 vuotta. Saajien ikärakenne on pysynyt vuosina 2011–2018 hyvin samanlaisena, ja iän keskiarvo on ollut jokaisena vuotena 36:n ja 36,7:n vuoden välillä. Starttirahan saaneiden naisten ikäkeskiarvo oli hieman miehiä korkeampi, mutta iän mediaani oli molemmille sukupuolille sama (35 vuotta).

Starttirahan saajien sukupuolijakauma on työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmä mukaan varsin tasainen, sillä 52 % myönteisistä starttirahapäätöksistä oli tehty miehille ja 48 % naisille. Sukupuolten suhteelliset osuudet ovat eläneet hieman vuosien 2011–2018 välillä siten, että miesten osuus starttirahan saajista nousi vuosien 2014–2016 välillä, mutta laski uudestaan vuonna 2017. Vuonna 2018 starttirahaa saaneista oli naisia hieman miehiä enemmän.

Selvityksen sähköisessä kyselyssä (ks. Liite 2) vastaajista 52 % oli naisia ja 47 % miehiä. Noin prosentti vastaajista ei kertonut sukupuoltaan tai ikäänsä. Vastaajat jakautuivat iän ja sukupuolen mukaan siten, että kussakin ikäluokassa oli lähes yhtä suuri osuus naisia ja miehiä. Kaikista vastaajista 31 % oli 36–45 -vuotiaita starttirahan saamisen hetkellä, ja vastaavasti 10 % vastaajista oli yli 55-vuotiaita (Kuvio 3). Yleisesti voidaan todeta, että naisten lisäksi vanhemmat ikäluokat vastasivat kyselyyn jonkin verran aktiivisemmin kuin heidän osuutensa starttirahan saajista antaisi olettaa, mutta jakauma oli pitkälti vastaavanlainen kuin edellisessä starttirahaa koskeneessa selvityksessä<sup>52</sup>.

52 Stenholm & Aaltonen, 2012.



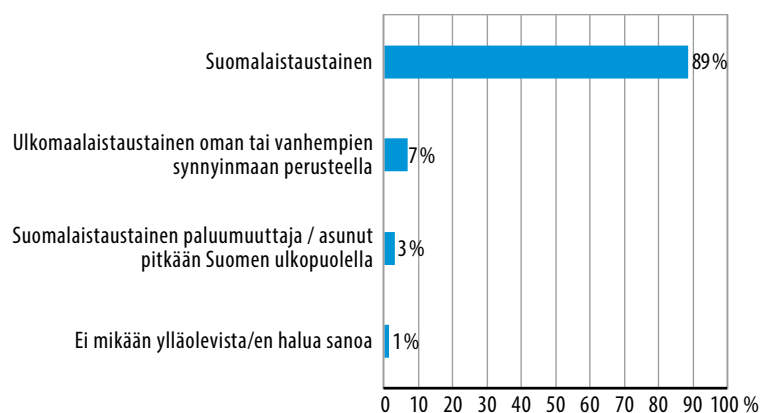
**Kuvio 3. Starttirahan saajien sukupuoli ja ikäjakauma. Ikäjakauma sukupuolen mukaan sekä kunkin ikäryhmän osuus kaikista vastaajista. Kysymys: Sukupuoli / Ikä starttirahan saantihetkellä?**

### Maahanmuuttajataustaiset starttirahayrittäjät

Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmän (URA) tietojen perusteella starttirahan saajista 93 % oli Suomen kansalaisia starttirahan myöntöhetkellä. Henkilöiden taustaa voidaan tarkastella myös äidinkielen kautta, ja tällä tavoin suomalaistaustaisiksi määrittyviä kotimaisia kieliä (suomi, ruotsi ja saame) äidinkielenään puhuvia henkilöitä oli starttirahan saajista 89 %.

Kyselyssä vastaajista 89 % kertoi olevansa suomalaistaustaisia. Ulkomaalaistaustaisia oman tai vanhempien synnyinmaan perusteella oli 7 %. Näissä taustatekijöissä sukupuolten välinen jakauma oli tasainen. Vastaajien joukossa oli myös yrittäjiä, jotka identifioivat itsensä suomalaistaustaisiksi paluumuuttajiksi, eli he olivat asuneet pitkään Suomen ulkopuolella. Heidän osuutensa vastaajista oli 3 %. (Kuvio 4.) Verrattaessa kysely- ja rekisterianalyysin tuloksia (Liite 1.) keskenään, havaitaan, että molemmissa aineistoissa suomalaistaustaisten määrä (89 %) oli sama kuin kotimaisia kieliä äidinkielenään puhuvien osuus starttirahan saajista. Rekisterin perusteella ei kuitenkaan voida arvioida ihmisten mahdollista taustaa paluumuuttajina, joten todellisuudessa ulkomaalaistaustaiset lienevät hieman aliedustettuina kyselyssä. Selvityksessä toteutettuun kyselyyn oli mahdollista vastata suomen lisäksi englanninkielellä, ja yhteensä 102 henkilöä käytti tämän mahdollisuuden.

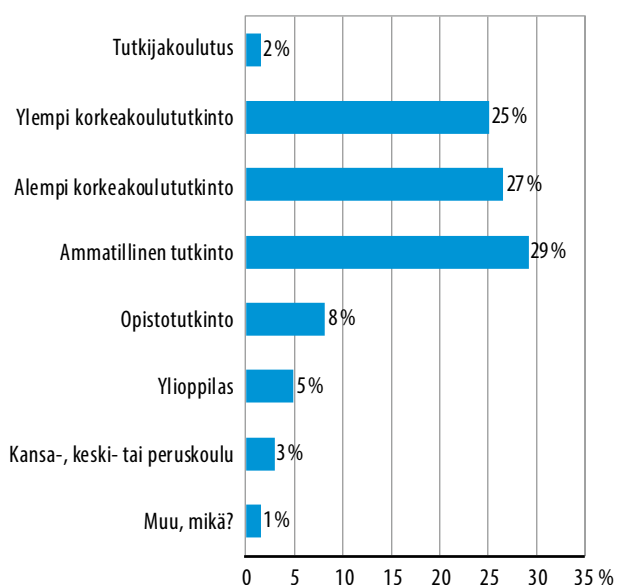




**Kuvio 4.** Starttirahasaajien tausta. Kysymys: Mikä seuraavista kuvaa parhaiten omaa taustaasi? (N=2335).

### Koulutustaso

Koulutustaustaltaan kyselyyn vastanneista yrittäjistä miltei kahdella kolmanneksella oli starttirahan myöntämishetkellä vähintään alempi opistotutkinto tai alempi korkeakoulututkinto. Ammatillinen tutkinto oli hieman yli neljänneksellä vastaajista (29 %) (Kuvio 5). Kyselyvastaajien koulutustausta oli hyvin samanlainen verrattuna edelliseen starttirahaa koskevaan kyselytutkimukseen, jonka vastaajista 66 prosentilla oli vähintään alempi korkeakoulututkinto<sup>53</sup>.



**Kuvio 5.** Starttirahayrittäjien koulutustausta. Kysymys: Mikä on koulutustaustasi? (tilanne ennen starttirahan saamista) (N=2337).

<sup>53</sup> Stenholm & Aaltonen, 2012.

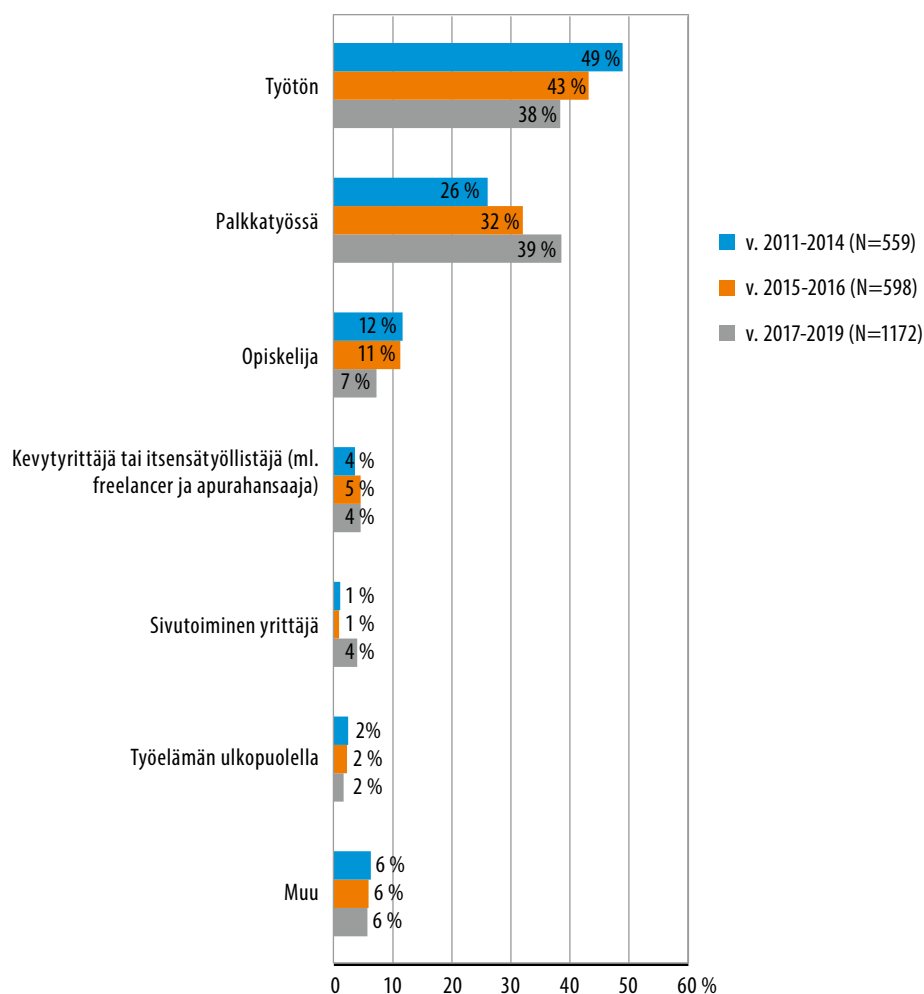
## Työmarkkinatilanne ja aikaisempi työkokemus

Tarkastelujaksolla 2011–2018 työttömiä työnhakijoita oli työnvälityksen vuosilaston<sup>54</sup> mukaan keskimäärin 52 % starttirahan saajista. Vuosittainen vaihtelu työttömien osuudessa on kuitenkin ollut verrattain voimakasta ja se on heijastellut yleistä työmarkkinatilannetta. Suurimmillaan työttömien työnhakijoiden osuus kaikista starttirahan saajista oli vuosina 2015–2016, jolloin 58 % starttirahaa saaneista oli työttömänä työnhakijana starttirahakauden alkaessa. Vuosina 2017 ja 2018 työttömien osuus laski ja vuonna 2018 starttirahan saajista 45 % oli ollut työttömänä työnhakijana myönteisen starttirahapäätöksen saadessaan.

Myös kyselyjen perusteella työttömien osuudessa on tapahtunut selvä muutos vuosien varrella (ks. Kuvio 6). TEM:n vuoden 2012 starttirahaselvityksessä<sup>55</sup> kyselyvastaajista 58 % oli ollut työttömänä starttirahaa hakiessaan. Tässä selvityksessä toteutetun kyselyn perusteella starttirahan saajat olivat tyypillisimmin olleet työttömiä juuri ennen starttirahan saamista. Kuitenkin työttömien osuus starttirahan saajien joukossa laski selvästi vuosina 2011–2019. Samalla laski myös opiskelijoiden osuus. Vastaavasti palkkatyöstä yrittäjäksi siirtyneiden määrä kasvoi siten, että kyselyn mukaan vuosina 2017–2019 starttirahan saaneista jotakuinkin yhtä suuri osuus oli juuri ennen starttirahan saamista ollut palkkatyössä kuin työttömänä. Tämä heijastaa samaa ilmiötä, jonka selvitykseen haastatellut asiantuntijatkin nostivat esiin. Siirtymät palkkatyön ja yrittäjyyden välillä ovat yleistyneet, ja kasvava osa palkkatyöntekijöistä toimii samanaikaisesti yrittäjänä – osa- tai sivutoimisesti, samalla tai eri alalla.

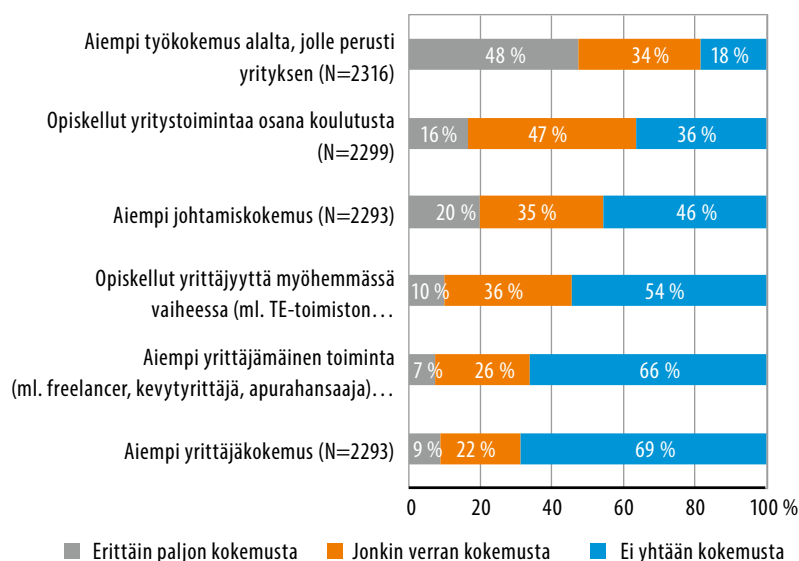
54 Tieto saatu työ- ja elinkeinoministeriöstä.

55 Stenholm & Aaltonen, 2012.



**Kuvio 6.** Starttirahaa saaneiden työllisyystilanne ennen starttirahan saamista huomioiden starttirahan myöntämisen ajanjakso. Kysymys: Mikä oli työllisyystilanteesi juuri ennen starttirahan saamista?

Kyselyyn vastanneista vain harvalla oli aiempaa yrittäjäkokemusta (Kuvio 7). 69 %:lla vastaajista ei starttirahan saamista edeltävää yrittäjäkokemusta ollut lainkaan. Sen sijaan vastaajilla oli yleensä aiempaa kokemusta alalta, jolle he perustivat yrityksensä; lähes puolella tällaista kokemusta oli erittäin paljon (48 %). Vastaajien koulutustaustaan sisältyi usein yrittäjyyteen liittyviä kokonaisuuksia, ja 64 % vastaajista koki, että heillä oli vähintään jonkin verran kokemusta yrittäjyydestä opiskelujensa kautta.

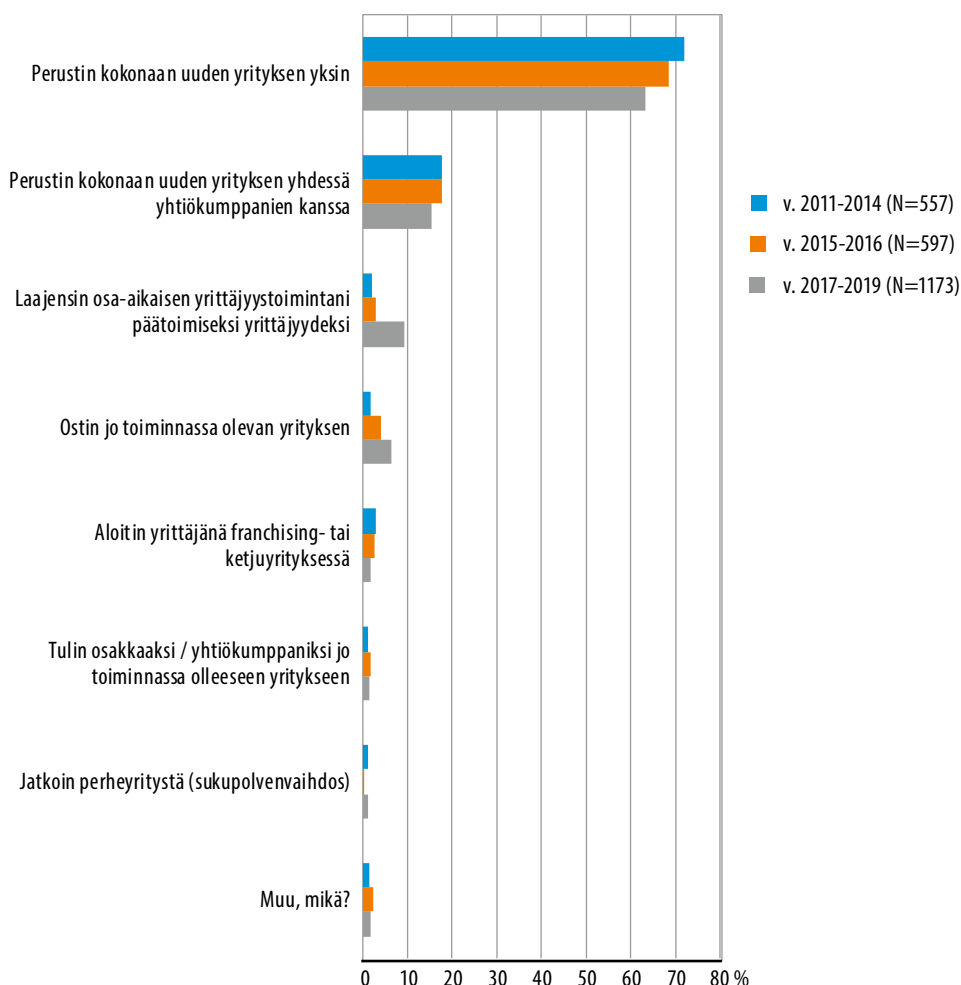


**Kuvio 7.** Starttirahayrittäjien aiempi kokemus yrittäjyydestä ja toimialasta. Kysymys: Ennen starttirahan saamista, oliko sinulla kokemusta seuraavista?

### Käynnistetyn yritystoiminnan muoto

Starttirahan saaneet henkilöt ovat kyselyn perusteella käynnistäneet pääsääntöisesti täysin uutta liiketoimintaa (Kuvio 8). Yritysmuotojen jakauma on kuitenkin yhtenevä vuoden 2012 selvityksen kanssa. Huomionarvoista on, että yhä useampi osa-aikaisesti toiminut yrittäjä on viime vuosina laajentanut yritystoimintansa päätoimiseksi yrittäjyydeksi starttirahalla. Tämä vaihtoehto ei ollut mukana aiemmassa selvityksessä, sillä starttirahaa ei ole myönnetty yrittäjyyden kokoaikaiseen laajentamiseen ennen vuotta 2014. Päätoimista yrittäjyyttä koskeva kasvu oli havaittavissa tämän selvityksen yhteydessä tehdyssä kyselyssä vuoden 2016 jälkeen.

Täysin uuden yritystoiminnan käynnistämisen ohella kyselyvastaajat kertoivat esimerkiksi käynnistäneensä oman, tauolla olleen yritystoimintansa uudelleen tai muuttaneensa jo olemassa olevan yrityksensä toimintaa. Osa vastaajista aloitti yritystoiminnan toiminimellä (esimerkiksi kampaamoalan vuokratuoliyrittäjyys), mikä kertoo yrittäjyyteen liittyvistä alakohtaisista erityisyyksistä. Joillain aloilla yrittäjänä toimiminen on lähes ainut vaihtoehto. Starttirahan osalta on kuitenkin huomioitava paikallinen markkinatilanne. Tuen myöntävä viranomainen arvioi myös starttirahan hakijan yrityssuunnitelman vaikutuksia paikalliseen kilpailutilanteeseen; starttiraha ei saa vääristää markkinoita ja kilpailutilannetta. Käytännössä starttirahaa voi siten olla vaikea saada aloille, joilla paikallisilla markkinoilla on jo paljon kilpailua.



**Kuvio 8.** Starttirahayrittäjien yritystoiminnan muoto. Tarkastelu eri ajanjaksojen välillä, jolloin starttiraha on myönnetty sekä huomioiden TEM (2012)<sup>56</sup> selvityksessä raportoituidut kyselytulokset. Kysymys: Missä muodossa perustit yrityksesi, jota varten sait starttirahaa? (\*=Vaihtoehtoa ei kysytty TEM (2012) selvityksessä).

### Syyt ja motivaatio yrittäjäksi lähtemiseen

Kyselyssä tiedusteltiin starttirahan saajien motivaatiota tai syitä ryhtyä yrittäjäksi. Tärkeimpinä motivaatiotekijöinä tai syinä vastaajat kokivat halun luoda itselleen työpaikan (kaikkien vastaajien keskiarvo 62 %), suuremman vapauden ja itsenäisyyden työelämässä (53 %) sekä oman ammattitaidon ja koulutuksen paremman hyödyntämisen (37 %). Näiden kolmen tärkeimmän motivaatiotekijän järjestys vastasi sekä TEM 2012<sup>57</sup> starttirahaselvityksen tuloksia että ELY-keskuksen 2012 Uudenmaan aluetta koskevaa kyselytutkimusta.<sup>58</sup>

<sup>56</sup> Stenholm & Aaltonen, 2012.

<sup>57</sup> Stenholm & Aaltonen, 2012.

<sup>58</sup> Sundvall, 2012.

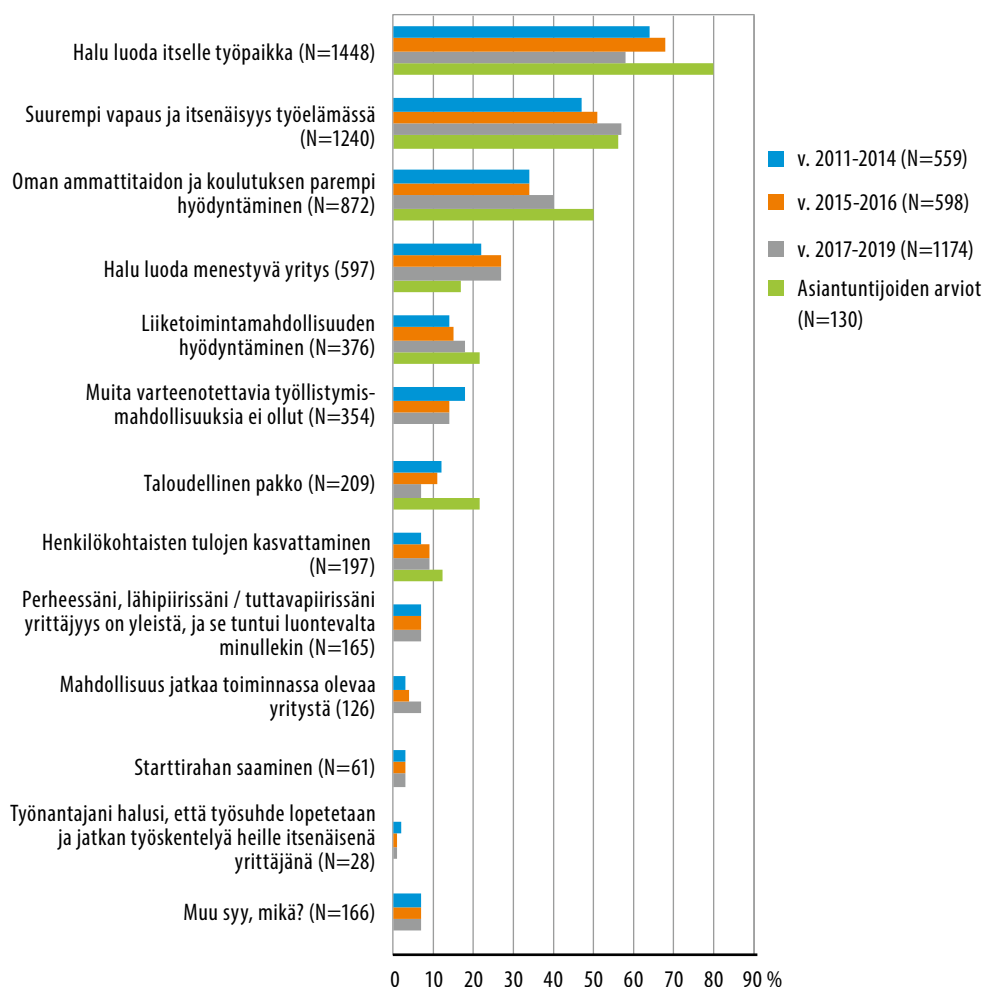
Aluekohtaisesti tarkasteltuna motivaatiotekijöistä ei löytynyt juurikaan eroja. Sen sijaan sukupuolien välillä oli eroavuutta. Miespuoliset vastaajat nimesivät motivaatiokseen naisia hieman useammin halun menestyvän yrityksen luomiseen. Samoin maahanmuuttajataustaisia<sup>59</sup> vastaajia motivoi keskimääräistä useammin halu luoda menestyvä yritys. Mitä nuorempi yrittäjä, sitä useammin hän kertoi suuremman vapauden ja itsenäisyyden työelämässä motivoineen häntä yrittäjyyteen. Toisaalta iän myötä taloudellinen pakko ja muiden vaihtoehtojen vähyys nostivat merkitystään yrittäjäksi ryhtymisen taustatekijöinä. Tämä korostui erityisesti yli 55-vuotiaiden vastaajien kohdalla.

Yrittäjänä toimimisen mahdollistama suurempi vapaus ja itsenäisyys työelämässä kasvatti merkitystään vuosien 2011-2018 välillä kaikissa vastaajaryhmissä. Starttiraha itsessään ei kuitenkaan ole kyselyn mukaan yrityksen perustamisen motivaatiotekijä (vain 3 % kaikista vastaajista), vaan pääasiallinen motivaatio yrittäjäksi ryhtymiselle kumpusi muista tekijöistä.

Yrittäjäksi ryhtymisen motivaatiota ja syitä koskeva kysymys sisältyi myös asiantuntijoille suunnattuun kyselyyn. Kysymyksen vastaukset on vertailun vuoksi esitetty kuviossa 9. Myös asiantuntijat painottivat vastauksissaan kolmen tärkeimmän motivaatiotekijän merkitystä, mutta he nostivat yrittäjiä vahvemmin esille taloudelliseen pakkoon liittyvät syyt yrittäjäksi ryhtymiselle.

---

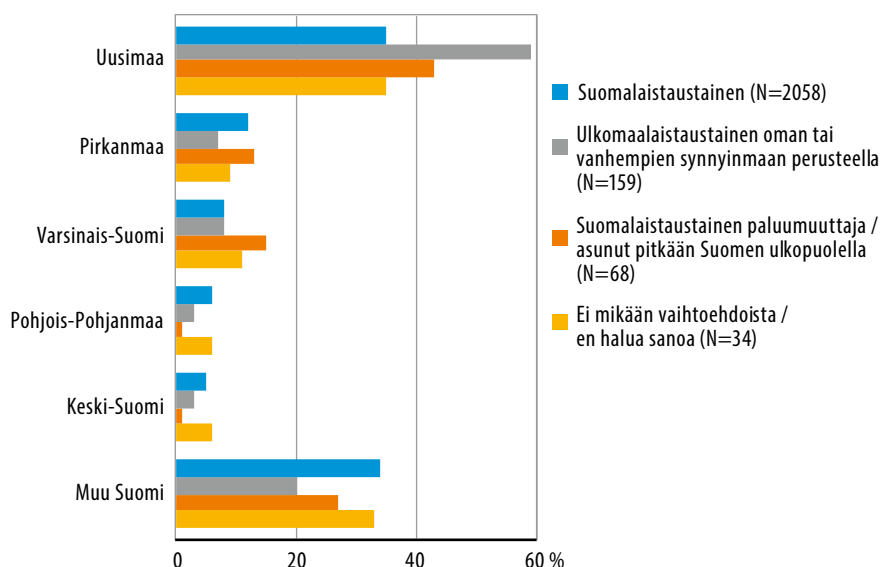
59 Vastaajat ovat itse määritelleet heitä parhaiten kuvaavan taustan; suomalaistaustainen, ulkomaalaistaustainen oman tai vanhempien synnyinmaan perusteella, suomalainen paluumuuttaja / asunut pitkään Suomen ulkopuolella, tai ei mikään vaihtoehtoista / en halua kertoa.



**Kuvio 9. Motivaatiotekijät yrittäjäksi ryhtymiselle. Tarkastelu eri ajanjaksojen välillä, jolloin starttiraha on myönnetty sekä huomioiden asiantuntijoille suunnatun kyselyn vastaukset vastaavantyyppiseen kysymykseen. Kysymys: Mikä oli tärkein syysi / motivaatiosi ryhtyä yrittäjäksi? (valitse enintään kolme vaihtoehtoa.)**

Yrityksiä perustetaan tilastollisesti eniten Uudellemaalle<sup>60</sup>, mikä näkyi myös kyselyssä (Kuvio 10). Kaikkien vastaajien keskiarvona Uudellemaalle yrityksen oli perustanut 36 % vastaajista ja Pirkanmaalle 12 %. Vastaavasti erityisesti ulkomaalaistaustaisten vastaajien osalta Uusimaa painottui selvästi, sillä maahanmuuttajataustaisista starttirahan saajista 59 % kertoi perustaneensa yrityksen Uudellemaalle.

60 Ks. esim. Tilastokeskus, 2019b.



**Kuvio 10. Starttirahalla perustettujen yritysten maakunta huomioiden vastaajien tausta. Kysymys: Mihin maakuntaan perustit yrityksesi?**

### 3.1.2 Starttirahalla perustettujen yritysten profiili

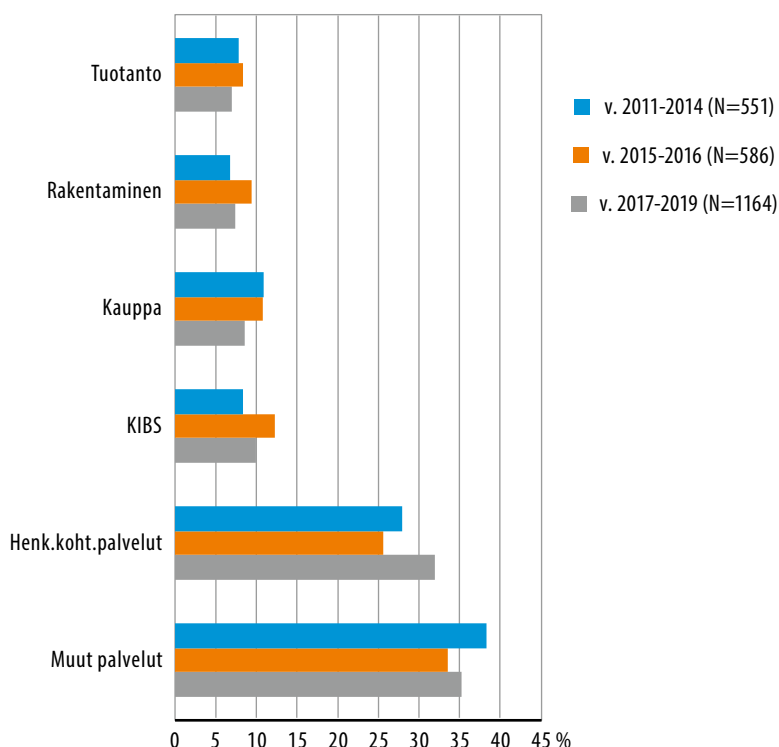
#### Starttirahalla perustettujen yritysten toimialajakauma

Kysely mukaan eniten starttirahayrityksiä oli perustettu palvelualoille, kuten oli vuoden 2012 tarkastelussakin. Kyselyssä palvelualat jaettiin kolmeen ryhmään. Osaamisintensiiviset liike-elämän palvelut (Knowledge Intensive Business Services / KIBS) kattavat ammatillisen, tieteellisen ja teknillisen toiminnan palvelut<sup>61</sup>. Henkilökohtaiset palvelut kattavat puolestaan terveys- ja sosiaalipalvelut, kampaamo- ja kauneudenhoitopalvelut sekä muut kuluttajille suunnatut palvelut, kuten ompelu-, pesula- ja hierontapalvelut. Muut palvelut sisältävät mm. majoitus-, ravitsemus-, kuljetus- ja koulutuspalvelut.

Yksittäisinä toimialoina tarkasteltuna eniten yrityksiä oli perustettu henkilökohtaisiin palveluihin kuuluviin kuluttajapalveluihin (15 %), informaatio- ja viestintäalalle (13 %, kuviossa 11 'Muut palvelut'), sekä terveys- ja sosiaalipalveluihin (11 %, sisältyvät 'Henkilökohtaisiin palveluihin'). Starttirahan saamisajankohta ei kyselyn mukaan vaikuttanut perustetun yrityksen toimialaan. Henkilökohtaisten palvelujen aloille yrityksiä on perustettu viime vuosina hieman aiempaa enemmän, mikä osaltaan tukee asiantuntijahaastattelussa esiin noussutta hyvinvointiyritysten yleistymisen trendiä.

<sup>61</sup> Esimerkiksi liikkeenjohdon konsultointipalvelut, lakiasiaien palvelut ja laskentapalvelut sekä insinööri- ja arkkitehtipalvelut.





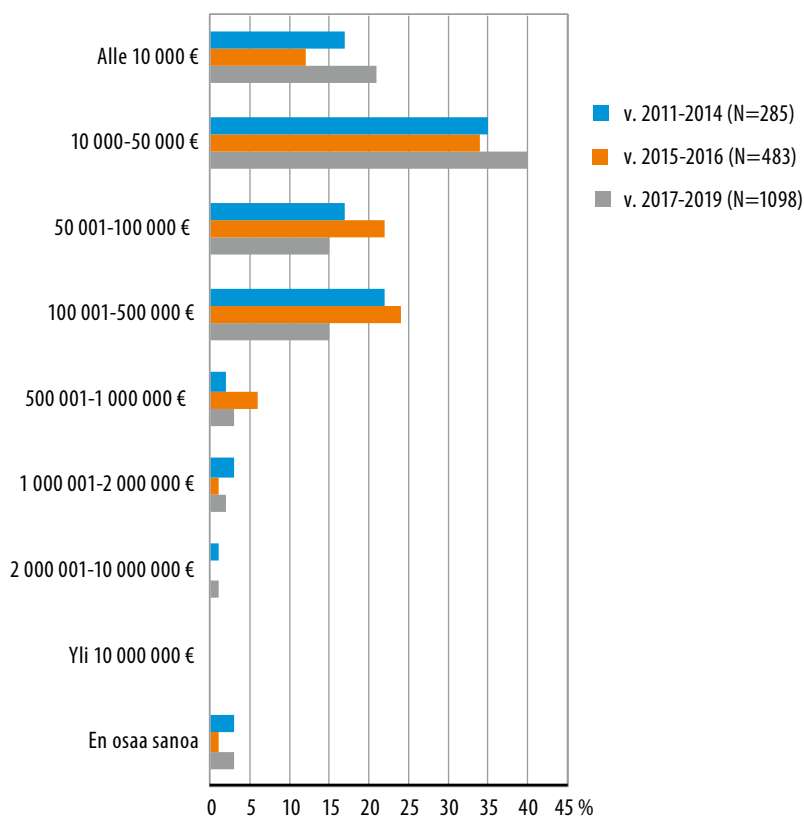
**Kuvio 11.** Starttirahayritysten toimialat. Tarkastelu eri ajanjaksoilla, jolloin starttiraha on myönnetty. Kysymys: Mikä oli perustetun yrityksen toimiala?

Starttirahalla perustettujen yritysten toimialoissa esiintyi selviä starttirahan saajien sukupuolesta riippuvia eroja. Naisten starttirahalla perustamista yrityksistä 43 % perustettiin henkilökohtaisten palvelujen aloille kun vastaava osuus miesten perustamista oli vain 14 %. Miesten perustamista yrityksistä sen sijaan 18 % perustettiin informaatio- ja viestintäaloille<sup>62</sup>. Naisten perustamista yrityksistä tälle toimialalle sijoittui 9 %. Tarkasteltaessa yrityksen toimialaa starttirahan saajan ikä huomioiden, nuorten (alle 25-vuotiaiden) kohdalla 46 % starttirahalla perustetuista yrityksistä edusti henkilökohtaisia palveluita, jotka sisältävät mm. kampaamo- ja kauneudenhoitopalvelut, pesulapalvelut ja mm. fysioterapiapalvelut. Yli 25-vuotiaiden starttirahansaajien kohdalla henkilökohtaisten palvelujen aloille perustettiin 28 % yrityksistä. Vastaavasti yrittäjän taustatarkasteluissa nousi esiin, että ulkomaalaistaustaisista yrittäjistä 16 % perusti yrityksensä KIBS-aloille, ja ulkomailta Suomeen palanneista yrittäjistä jopa 19 %. Suomalaistaustaisten yrittäjien yritysten KIBS-alakohtaisuus oli näitä osuuksia pienempi eli 10 %.

62 esim. ohjelmistojen suunnittelu- ja valmistus sekä ohjelmistokonsultointi.

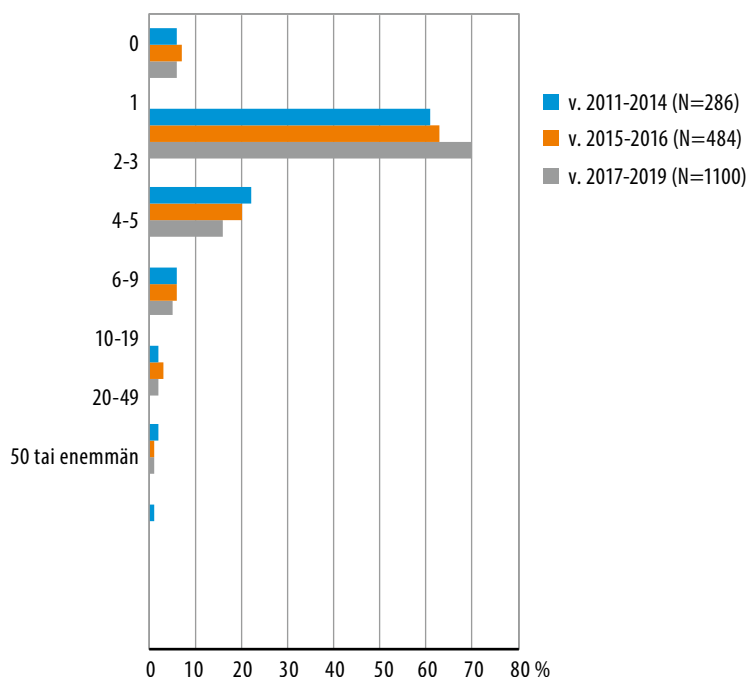
## Liikevaihto ja henkilöstömäärä

Kyselyn perusteella starttirahalla perustetut yritykset ovat liikevaihdoltaan hyvin pieniä, tyypillisimmin alle 50 000 euron vuosittaisella liikevaihdolla toimivia. Yritykset eivät myöskään merkittävästi kasva toiminnan jatkuessa (Kuvio 12). Toimialoittain tarkasteltuna erityisesti henkilökohtaisia palveluita tarjoavien yritysten liikevaihdot olivat pieniä. Henkilökohtaisten palvelujen aloilla 71 %:lla yrityksistä liikevaihto jäi alle 50 000 euron. Kaupan alan yrityksistä 29 %:lla liikevaihto oli puolestaan 100 000-500 000 euroa. Kaupan alalta löytyi kuitenkin suhteellisen suuri osuus tätäkin suurempaa liikevaihtoa tekeviä yrityksiä – vaikkakin toimialan yritysten lukumäärä kyselyssä oli pieni. Joitakin yli 1 000 000 €:n liikevaihtoa tekeviä yrityksiä esiintyi myös henkilökohtaisten palvelujen aloilla.



**Kuvio 12.** Starttirahalla perustettujen yritysten liikevaihto vuonna 2018. Kysymys: Mikä oli yrityksesi liikevaihto vuonna 2018? Kysymys kohdistettiin vastaajille, joiden starttirahalla perustama yritys oli edelleen toiminnassa.

Suurin osa starttirahalla perustetuista, kyselyssä edustetuista, yrityksistä oli yhden hengen yrityksiä. Suurin osa yrityksistä jäi pieniksi: vuosina 2011–2016 starttirahaa saaneista yrityksistä yli 60 % työllisti vuonna 2018 (yrittäjä mukaan luettuna) vain yhden henkilön (Kuvio 13). Prosentuaalisesti suurimmat työllistäjät olivat tuotantoalalta, ja näistä yrityksistä 11 % työllisti 4–5 henkilöä. Henkilöstöltään suurimmat yritykset edustivat henkilökohtaisia palveluja ja muita palveluja, tuotantoa sekä kauppaa.



**Kuvio 13.** Starttirahalla perustettujen yritysten henkilöstön koko vuonna 2018. Kysymys: Mikä oli yrityksesi henkilöstömäärä itsenne mukaan lukien vuoden 2018 lopussa?

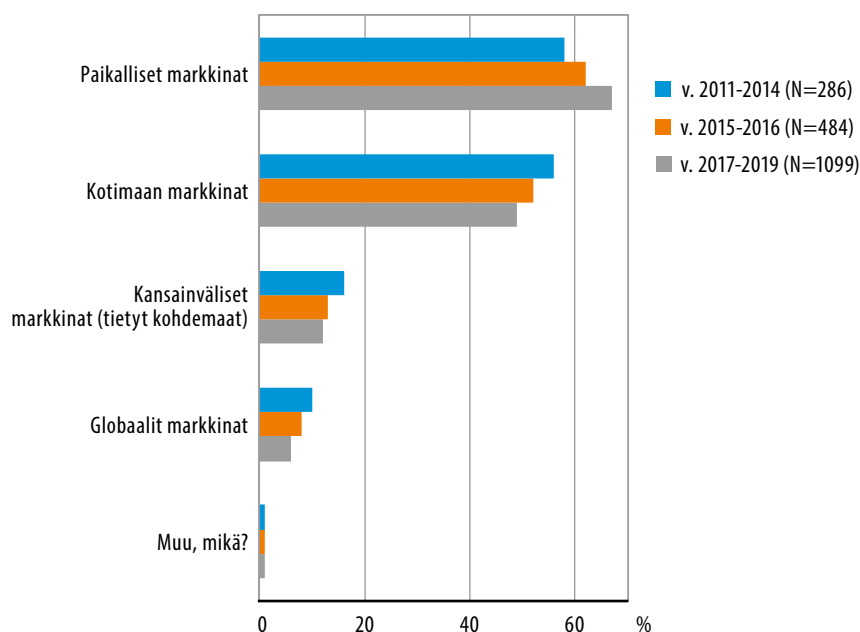
Kyselyssä mukana olleista yrittäjistä, joiden yrityksen henkilöstömäärä oli nolla, ja jotka eivät siten työllistäneet edes starttirahan saanutta yrittäjää kokoaikaisesti, 41 % kertoi työskentelevänsä yrittäjyyden ohella palkkatyössä. Palkkatyön ohella ne yrittäjät, joiden yritys ei tarjonnut työtä edes yrittäjälle kertoivat olevansa mm. eläkkeellä tai osa-aika-eläkkeellä, sairauslomalla, hoitovapaalla, tai että työntekeminen osatoimisena yrittäjänä on ollut oma valinta.

### Kohdemarkkinat

Starttirahayrittäjien yritystoiminnan painottuminen paikallisille markkinoille vahvistui tarkastelujaksolla. Vuosina 2011–2014 starttirahaa saaneista yrittäjistä, joiden yritystoiminta oli kyselyhetkellä yhä käynnissä 58 % kertoi yrityksensä suuntaavan paikallisille markkinoille. Nuorimmista, vuosina 2017–2019 perustetuista, yrityksistä näille markkinoille

suuntasi jo 67 % kaikista yrityksistä. Samaa vauhtia vähentyi suuntautuminen sekä kotimaan että kansainvälisille markkinoille (Kuvio 14). Tämä havainto voi toisaalta liittyä yritysten elinkaareen (ks. luku 3.2.1): vanhimmasta yrityskohortista on mahdollisesti karsiutunut pois erityisesti yrityksiä, joiden toiminta on keskittynyt paikallisille markkinoille, kun taas nuoremmassa kohorteissa tämä karsiutuminen on vielä kesken.

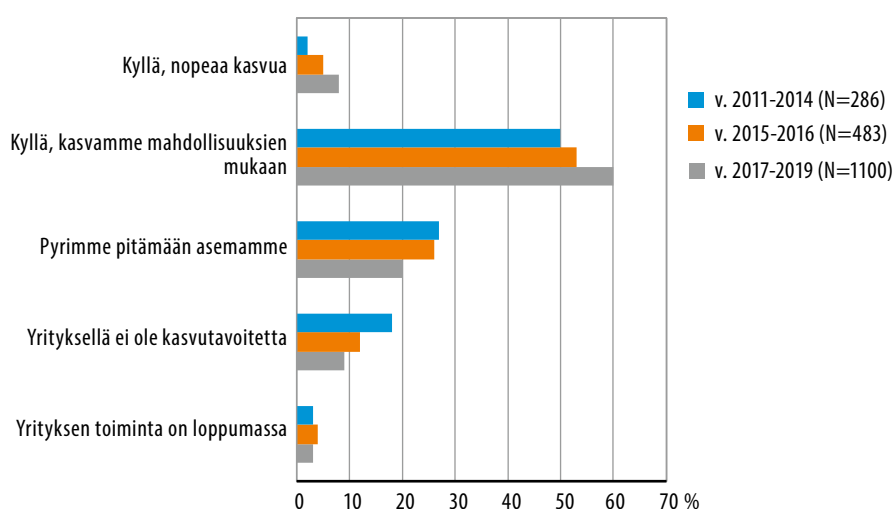
Nykyistä paikallisten markkinoiden painotusta voi osittain selittää henkilökohtaisten palvelulojen kasvu. Kyselyn mukaan ko. alan yrityksistä 83 % kohdensi toimintansa nimenomaan paikalliselle tasolle. Voimakkaimmin kansainvälisille ja globaaleille markkinoille suuntautuivat muita palveluita tarjoavat yritykset (yhteensä 32 % ko. markkinoille) sekä osaamisintensiiviset KIBS-yritykset (28 %). Maahanmuuttajataustaisista starttirahayrittäjistä selvästi keskimääräistä korkeampi osuus tähtäsi kansainvälisille ja globaaleille markkinoille. Maahanmuuttajataustaisista starttirahan saajista peräti 48 % piti yrityksensä kohdemarkkinoina kansainvälisiä tai globaaleja markkinoita, kun taas suomalaistaustaisista em. markkinoille tähtäsi vain 17 %. Myös mies- ja naisryttäjien välillä esiintyi eroavuuksia, mikä selittyy osittain sukupuolikohtaisilla eroilla eri toimialoilla. Vaikka molempien vastaajaryhmien yritykset painottuivat vahvasti paikallisille markkinoille (miesten 60 %, naisten 69 %), niin yrityksensä kohdemarkkinoiksi oli ilmoittanut kansainväliset ja/tai globaalit markkinat 26 % miehistä ja vain 14 % naisista.



**Kuvio 14.** Starttirahayritysten kohdemarkkinat huomioiden starttirahan myöntämisen ajanjaksot. Kysymys: Mitkä ovat yrityksesi kohdemarkkinat? Voit valita useamman vaihtoehdon. N=1871, valittujen vastausten lukumäärä=2562. Kysymys kohdistettiin vastaajille, joiden starttirahalla perustama yritys oli edelleen toiminnassa.

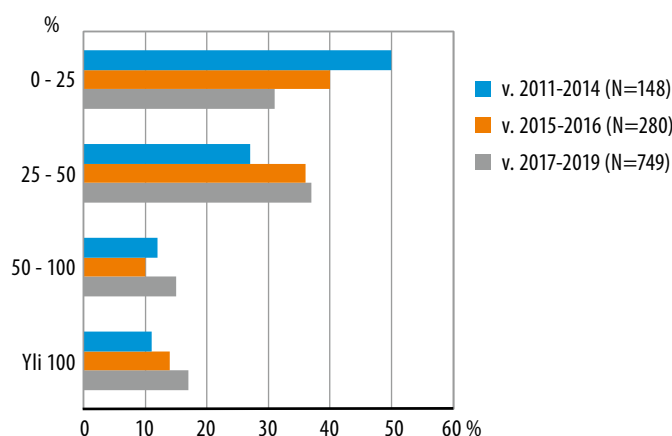
## Kasvuhakuisuus

Vaikka kyselyn starttirahayritykset olivat suhteellisen pieniä, yritykset olivat kuitenkin melko kasvuhaluja. 63 % kaikista toiminnassa olevista yrityksistä kertoi pyrkivänsä kasvamaan vähintäänkin mahdollisuuksien mukaan. Pieni osa (8 %) vuosina 2017–2019 starttirahaa saaneista tavoittelee nopeaa kasvua. Uudemmat, vuosina 2017–2019 starttirahaa saaneet, yritykset ovat keskimäärin kasvuhakuisempia kuin vanhemmat yritykset. Vuosina 2017–2019 starttirahan saaneista yrittäjistä 68 % kertoi tavoittelevansa kasvua (Kuvio 15). On kuitenkin huomioitava, että yli 60 prosentilla vuosina 2017–2019 perustetuista yrityksistä vuosittainen liikevaihto oli alle 50 000 euron. Näin ollen kasvu on useimmille yrityksistä myös välttämättömyys yrityksen kannattavuuden ja/tai oman toimeentulon varmistamiseksi. Erityisesti kyselyssä edustetut kaupan alan yritykset tavoittelivat kasvua; niistä 62 % pyrki kasvamaan mahdollisuuksien mukaan ja 16 % tavoitteli jopa nopeaa kasvua.



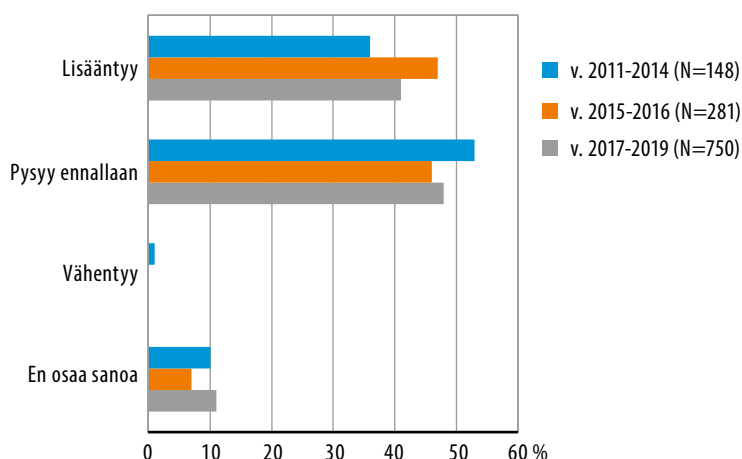
**Kuvio 15.** Starttiyritysten kasvuhakuisuus. Yritysten kasvutavoite huomioiden starttirahan myöntämisaikankohda. Kysymys: Tavoitteleeko yrityksesi kasvua? Kysymys kohdistettiin vastaajille, joiden starttirahalla perustama yritys oli edelleen toiminnassa.

Yritysten kasvutavoite oli sitä suurempi, mitä uudempi yritys oli. Kolmannes (32 %) vuosina 2017–2019 starttirahaa saaneista kertoi, että yritys tavoittelee yli 50 %:n kasvua seuraavien kolmen vuoden aikana. Vuosina 2011–2014 starttirahalla käynnistyneistä yrityksistä sen sijaan puolet tavoitteli maltillisempaa 0–25 %:n kasvua (Kuvio 16). Nopeinta kasvua tavoittelivat muiden palvelualojen yritykset (22 % tavoitteli yli 100 %:n kasvua), kaupan alan yritykset (19 % tavoitteli yli 100 %:n kasvua) ja osaamisintensiiviset KIBS-yritykset (18 % tavoitteli yli 100 %:n kasvua).



**Kuvio 16.** Kasvuhakuisten yritysten kolmen vuoden kasvutavoite. Vertailu starttirahayritysten kasvutavoitteen ja starttirahan myöntämisaikakohdan välillä. Kysymys: Millaista liikevaihdon kasvua tavoittelet seuraavan 3 vuoden aikana? Kysymys kohdistettiin vastaajille, jotka ovat vahvistaneet yrityksensä tavoittelevan kasvua.

Yrityksen henkilöstömäärän kehittymisen osalta lähes yhtä suuri osa vastaajista arvioi henkilöstömäärän pysyvän ennallaan (48 % kaikkien vastaajien keskiarvo) kuin kasvavan (42 %). Jonkin verran optimistisempia henkilöstömäärän kasvun suhteen olivat ne yrittäjät, jotka olivat saaneet starttirahan vuosina 2015–2016 (Kuvio 17). Henkilöstömäärän kasvuennusteet olivat vahvimmat tuotannon ja rakennusalan yrityksissä. Rakennusalan yrityksistä 58 % ja tuotannossa 55 % yrityksistä arvioi henkilöstön määrän kasvavan. Kaikki tähän kysymykseen vastanneet yrittäjät olivat aiemmissa kysymyksissä kertoneet yrityksensä tavoittelevan kasvua. Näin ollen puolet kasvua tavoittelevista yrittäjistä ei katsonut kasvun heijastuvan yrityksen henkilöstömäärään ainakaan lähitulevaisuudessa.



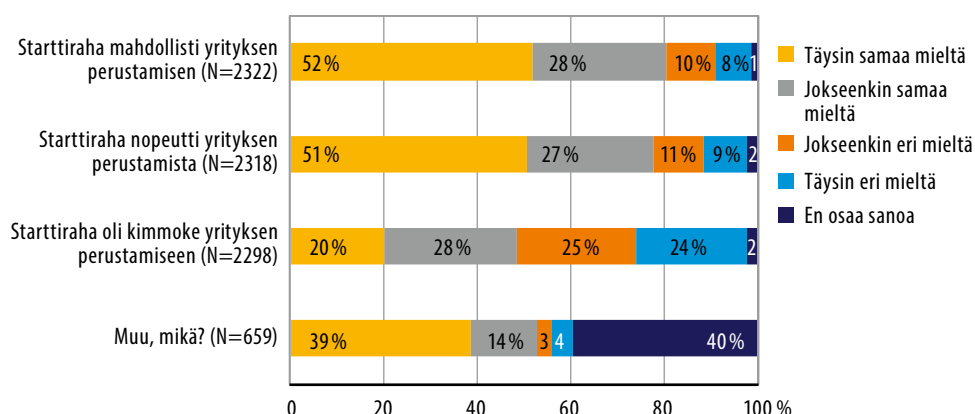
**Kuvio 17.** Kasvuhakuisten yritysten henkilöstön kehitys. Vertailu arvioidun henkilöstömuutoksen ja starttirahan myöntämisaikakohdan välillä. Kysymys: Arvio yrityksen henkilöstömäärän kehitystä lähitulevaisuudessa. Kysymys kohdistettiin vastaajille, jotka ovat vahvistaneet yrityksensä tavoittelevan kasvua.

## 3.2 Starttirahan merkitys yritystoiminnan aloittamisessa, kasvamisessa ja kehittämisessä

### 3.2.1 Starttirahan merkitys yrityksen perustamiseen ja kasvuun

Yrittäjille suunnatun kyselyn vastauksissa starttirahalla koettiin olevan yrityksen **perustamista mahdollistava vaikutus** ja tuen koettiin myös **nopeuttavan yrityksen perustamista**. Kuten kuvio 18 osoittaa, täysin samaa mieltä näistä vaikutuksista oli yli puolet vastaajista (52 % ja 51 %). Sen sijaan **starttirahaa itsessään ei juurikaan nähty kimmokkeena yrityksen perustamiseen**. Edelliseen valtakunnalliseen kyselyyn<sup>63</sup> verrattuna näissä vastauksissa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia.

Yrittäjien näkökulmasta muita yrityksen perustamiselle keskeisiä, starttirahaan liittyviä merkityksiä olivat muun muassa pienemmiksi koetut yritystoiminnan alkuvaiheen (epäonnistumisen) riskit ja mahdollisuus keskittyä yritystoiminnan kehittämiseen sekä asiakas-  
kunnan löytämiseen.



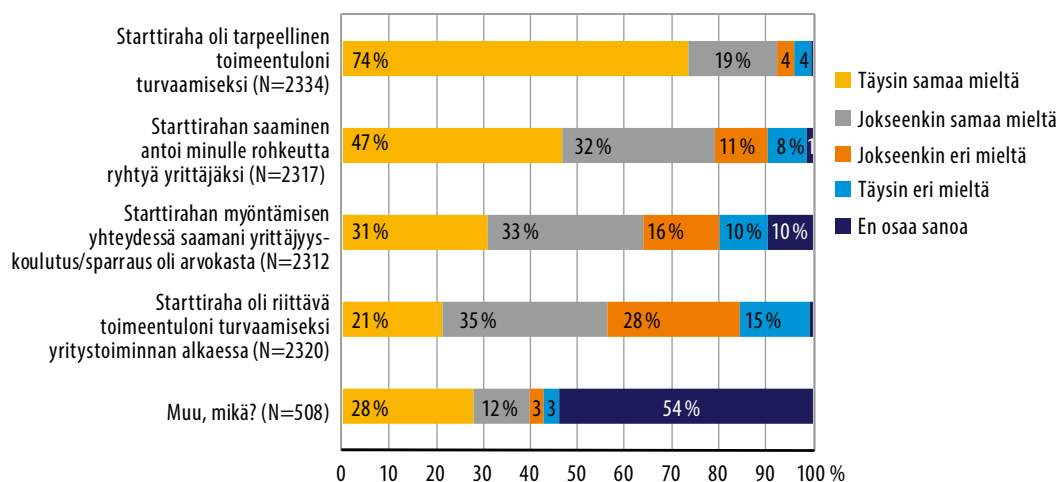
**Kuvio 18.** Starttirahan merkitys yrityksen perustamisen kannalta. Kysymys: Minkälainen merkitys starttirahalla oli yrityksesi perustamisen kannalta? (N= 2340).

Aloittavalle yrittäjälle itselleen **starttirahalla oli selvästi suuri merkitys toimeentulon turvaamisessa**, vaikkakaan tuen ei koettu olevan määrällisesti riittävä. Täysin samaa mieltä starttirahan merkityksestä toimeentulon turvaamisessa oli 74 % starttirahan saajista, ja erityisesti toimeentulon turvaamisen kokivat merkittäväksi ne vastaajat, jotka olivat juuri ennen starttirahan saamista olleet opiskelijoita (81 %) tai työttömiä (77 %). Aiemmissa selvityksissä starttirahalla tunnistettiin olevan rahallista arvoaan suurempi

63 Stenholm & Aaltonen, 2012.

merkitys nimenomaan sen psykologisten vaikutusten osalta. Tätä tulkintaa vahvistaa myös selvityksessä toteutettu kysely. Vastauksissa korostui suuri painoarvo starttirahan merkitykselle yrittäjyyteen rohkaisemisessa, mistä täysin samaa mieltä ao. väitteen kanssa oli 47 % vastaajista. Erityisesti vastaajat, jotka olivat toimineet ennen starttirahaa sivutoimisina yrittäjinä, kokivat starttirahan rohkaiseen heitä päätoimiseksi yrittäjiksi (62 %). Tulkinnaissa on kuitenkin huomioitava tähän ryhmään kuuluvien vastaajien pieni määrä (52 kpl) verrattuna muihin vastaajaryhmiin.

Kyselyvastaajat nostivat esiin myös **starttirahan tuoman turvallisuuden tunteen**. Moni vastaaja korosti avovastauksessaan saamaansa rohkaisun merkitystä mm. yrityksen perustamisen tai täysipäiväiseksi yrittäjäksi siirtymisen, esimerkiksi palkkatöistä irtisanoutumisen, osalta. Tunne siitä, että liikeideaan uskottiin, loi luottamusta ja auttoi monia tekemään päätöksen yrittäjäksi ryhtymisestä. Pieni osa vastaajista (4–8 %) oli kuitenkin sitä mieltä, ettei starttirahalla ollut yrityksen perustamisen kannalta mitään merkitystä tai ettei sen merkitys pienenä rahallisena tukena ollut toimeentulon kannalta suuri.



**Kuvio 19. Starttirahan merkitys aloittavalle yrittäjälle. Kysymys: Millaisena koet starttirahan merkityksen itsellesi? (N= 2339).**

Kysely sisälsi myös avoimen kysymyksen, missä vastaajilta tiedusteltiin yrityksen perustamiseen vaikuttaneita tekijöitä<sup>64</sup>. Avoimeen kysymykseen vastasi 1150 starttirahayrittäjää.

<sup>64</sup> Kysymys: Onko jokin tietty asia, joka erityisesti on vaikuttanut myönteisessä mielessä yrityksen perustamiseen?



Yrityksen perustamiseen vaikuttaneet tekijät liittyivät usein muihin seikkoihin kuin starttirahaan. Vastauksissa mainittiin mm. oma osaaminen, aiempi kokemus, yrittäjän vapaus ja itsenäisyys, olemassa olevat asiakkaat, motivaatio, toive työn merkityksellisyydestä, lähipiirin ja muiden verkostojen tuki, Finnveran rahoitus sekä erilaiset henkilökohtaiseen elämäntilanteeseen liittyvät tekijät. Starttirahan myönteisen kimmokkeen mainitsi kuitenkin tässäkin yhteydessä lähes 8 % vastaajista:

*Starttiraha. Pitkään olin haaveillut yrityksen perustamisesta ja vihdoinkin uskalsin, kun kuulin starttirahasta.*

Monet vastaajat kertoivat uusyrityskeskuksilta ja TE-toimistoilta saadun tuen ja yrittäjyyskoulutuksen vaikuttaneen myönteisesti yrityksen perustamiseen:

*TE-keskuksen palvelut ja tuki on ollut, jos ei välttämättömä, niin äärimmäisen tärkeää alun kompastelun äärellä. Olen kiitollinen.*

*Uusyrityskeskuksen käytännön vinkit olivat kullanarvoisia alussa.*

Lisäksi useammassa vastauksessa kiiteltiin nimellä yritysneuvoja, joiden tuki oli ollut merkittävää yritystoiminnan aloittamisessa.

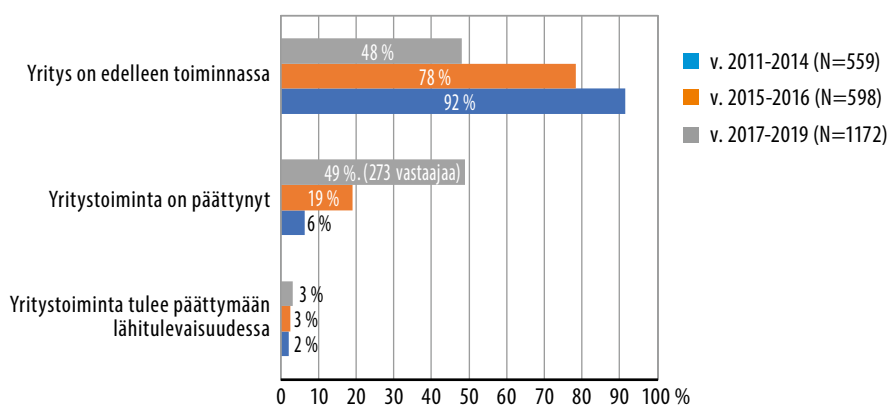
Useassa vastauksessa kuitenkin viitattiin pakeroon; yrittäjyyden aloittamisen rinnalla ei nähty muita vaihtoehtoja. Osa vastaajista jopa koki yrittäjäksi lähtemisen 'elämän suurimmaksi virheeksi'.

### 3.2.2 Starttirahalla perustettujen yritysten eloonjääminen

Starttiraha on tarkoitettu turvaamaan yrittäjän toimeentuloa yrityksen käynnistyessä, ja tuen voidaan olettaa vaikuttavan myönteisesti yrityksen selviytymiseen toiminnan alkuvaiheessa. Eloonjäämistä ja kasvua voidaan pitää myös indikaationa siitä, millaista yritystoimintaa rahoituksella synnytetään ja kuinka elinkelpoista yritystoimintaa on. Yrityksen lopettamista ei kuitenkaan tulisi pitää sinänsä kielteisenä asiana, sillä yrittäjä saattaa lopettaa yritystoiminnan siirtyäkseen palkkatyöhön, jossa hänen työpanoksensa voi olla tuottavammassa käytössä. Osa yritystoiminnan lopettamispäätöksistä selittyy puolestaan eläköitymiseen, perhetilanteeseen tai terveydentilaan liittyvillä tekijöillä, jotka eivät suoraan liity yritystoiminnan elinkelpoisuuteen.

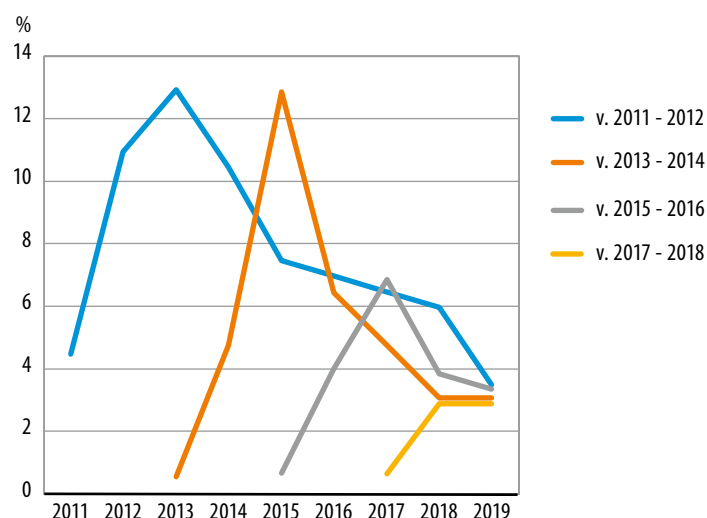
Kyselyyn vastanneista 80 %:lla yritys oli vastaushetkellä edelleen toiminnassa. Vastaajien joukossa oli kuitenkin suhteellisesti enemmän nuoria yrityksiä, joten em. luku ei anna täydellistä kuvaa starttirahalla perustettujen yritysten eloonjäämisestä tarkasteluajanjaksolla. Tarkasteltaessa jo hieman vanhempia yrityksiä havaitaan, että puolet yli viiden vuoden ikäisistä, eli 49 % vuosina 2011–2014 starttirahalla perustetuista yrityksistä, oli päättänyt toimintansa (Kuvio 20).

Toimialoittain tarkasteltuna yritystoiminnan lopettamisessa ei ollut havaittavissa merkittäviä eroja. Toimialasta riippumatta n. 15–20 % kaikista vuosina 2011–2018 starttirahalla perustetuista yrityksistä oli lopettanut toimintansa. Lisäksi toimintansa lähitulevaisuudessa oli lopettamassa 2–3 % yrityksistä kaikilta toimialoilta. Poikkeuksen muihin toimialoihin teki kaupan ala, missä yrityksistä vajaa kolmannes, eli muita toimialoja hieman suurempi osuus, oli jo päättänyt toimintansa (31 %).



**Kuvio 20.** Starttirahayritysten toiminnan jatkuvuus tulevaisuudessa. Yritystoiminnan jatkuvuus verrattuna starttirahan myöntämisaikakohtaan. Kysymys: Mikä on yritystoimintasi tämän hetkinen tilanne?

Toimintansa päättäneiltä yrityksiltä tiedusteltiin ajankohtaa, jolloin yritystoiminta päättyi. Vastausten (N=451) perusteella lopettaminen oli yleisintä 2–3 vuoden kuluttua yrityksen perustamisesta ts. melko pian starttirahakauden päättymisen jälkeen, jolloin suunnilleen puolet kaikista lopettaneista yrityksistä oli päättänyt toimintansa. Yritystoiminnan lopettaneiden osuus vähentyi viime vuosikymmenen puolivälin jälkeen. Vuosina 2011–2012 starttirahan saaneiden yrittäjien joukossa yritystoiminnan lopetti vuosina 2012–2014 vuosittain yli 10 %. Vuosina 2013–2014 perustetuista yrityksistä yli 10 % lopetti toimintansa yksistään vuoden 2015 aikana. Vuoden 2014 jälkeen perustettujen yritysten eloonjäämisaste kuitenkin parantui (Kuvio 21). Todennäköisesti paremman eloonjäämisen taustalla on ainakin vuoden 2015 jälkeen parantunut suhdannetilanne. Ylipäättään yritysten lopettaminen kahden ensimmäisen toimintavuoden aikana on ollut hyvin vähäistä, joskin vuodet 2011–2012 vaikuttavat muodostavan selvän poikkeuksen aineiston muihin vuosiin verrattuna.



**Kuvio 21.** Yritystoiminnan lopettaneiden yritysten osuus kaikista starttirahalla perustetuista yrityksistä vuosittain.

Edellisessä starttirahaa koskevassa tutkimuksessa<sup>65</sup> havaittiin, että vuosina 2005–2010 starttirahan saaneista yrityksistä puolet lopetti toimintansa viiden vuoden kuluessa. Tässä selvityksessä tarkasteluajanjakso oli pidempi, mutta tulokset olivat hyvin saman suuntaiset: merkittävä osa yritysten lopettamisista ajoittui 3–4 toimintavuoden kohdalle. Lisäksi puolet vähintään viisi vuotta vanhoista, eli ennen vuotta 2015 perustetuista, yrityksistä oli kyselyn toteutushetkellä lopettanut toimintansa. Vanhimmista yrityksistä eli niistä, jotka oli perustettu vuosina 2011 ja 2012, jo kolme neljästä oli päättänyt toimintansa tai oli päättämässä toimintansa lähitulevaisuudessa.

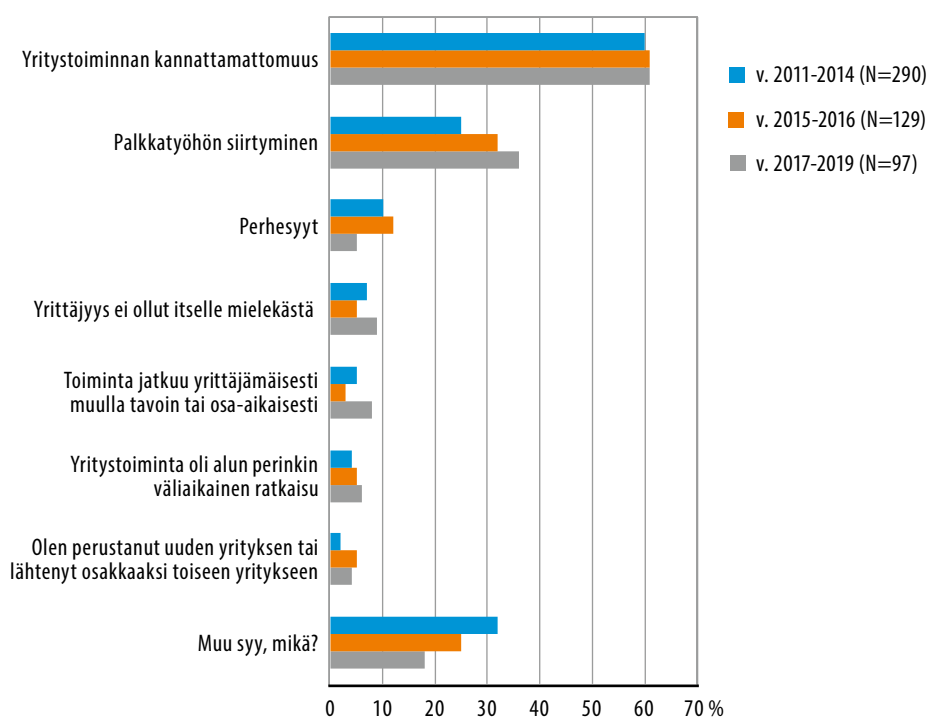
#### Yritystoiminnan **kannattamattomuus oli tyypillisin syy yritystoiminnan päättymiselle.**

Kannattamattomuuden merkitys yritystoiminnan päättymisen syynä pysyi yhtä suurena vuodet 2011–2018 kattavan jakson ajan. Voidaan kuitenkin havaita selkeä kehityskulku, missä yritystoiminta oli yhä useammin loppunut yrittäjän siirtyessä palkkatyöhön (Kuvio 22). Ilmiö tunnistettiin myös asiantuntijahaastattelussa ja se liittyy osaltaan talouden kasvusuhdanteeseen, joka käynnistyi vuonna 2016.

Kyselyn mukaan siirtymät yrittäjyydestä palkkatyöhön olivat keskimäärin yleisempiä korkeasti koulutettujen yrittäjien keskuudessa. Korkeasti koulutetuista ja liiketoiminnan lopettaneista starttirahayrittäjistä 36 % lopetti yritystoiminnan palkkatöihin siirtymisen vuoksi. Vastaavasti 21 % starttirahayrittäjistä, joilla oli ammatillinen koulutus, oli päättänyt yritystoiminnan palkkatyöhön siirtymisen vuoksi. Starttirahayrittäjistä, joilla oli ylioppilas-, kansa-, keski- tai peruskoulututkinto vastaava osuus oli 22 %. Naiset (12 %) kertoivat

<sup>65</sup> Stenholm & Aaltonen, 2012.

jonkin verran miehiä (8 %) useammin yritystoiminnan päättyneen perhesyistä johtuen. Muina syinä vastaajat nostivat esiin sairastumisen ja muut terveydelliset syyt, eläköitymisen, muuton toiselle paikkakunnalle tai pois Suomesta, sekä oman väsymisen, alan vaihdon ja uudelleen kouluttautumisen. Muut syyt olivat yleisempiä aiemmin starttirahan saaneiden keskuudessa.



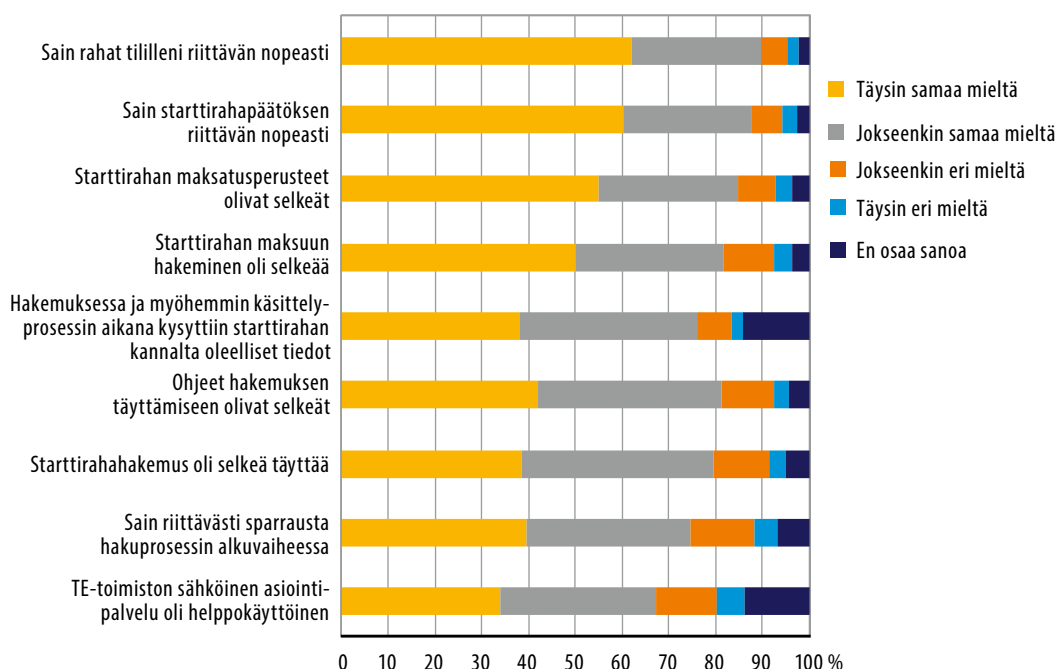
**Kuvio 22.** Syyt yritystoiminnan päättämiseen verrattuna starttirahan myöntämisajankohtaan. Kysymys: Jos yritystoimintasi on päättynyt tai päättymässä, niin mistä syystä? Voit valita useamman vaihtoehdon. Kysymys kohdistettiin vastaajille, joiden yritystoiminta oli jo päättynyt tai oli päättymässä.

### 3.3 Starttirahayrittäjien näkemykset starttirahajärjestelmästä sekä aloittavien yrittäjien palveluista ja niiden kehittämisestä

#### 3.3.1 Starttirahan hakemus-, päätös- ja maksuprosessin toimivuus

Starttirahaa saaneet **yrittäjät kokivat starttirahan myöntö- ja maksatusprosessin toimivuuden pääasiallisesti hyvänä**. Kuten kuvio 23 osoittaa, erityisen tyytyväisiä starttirahan saaneet yrittäjät olivat starttirahapäätöksen saamisen nopeuteen (60 % kaikista vastaajista oli täysin samaa mieltä) ja itse rahan saamisen eli maksatusten käsittelyn nopeuteen (62 %).

Starttirahan myöntämisaikajankohdan mukaan tarkasteltaessa kriittisesti prosessin toimivuuteen suhtautuvien (täysin eri mieltä -vastanneet) määrä pysyi jotakuinkin tasaisena, mutta positiivisesti suhtautuvien osuus (täysin samaa mieltä -vastanneet) kasvoi jonkin verran. Erityisesti tuen saajien tyytyväisyys starttirahapäätöksen saamisen nopeuteen on kasvanut. Vuosina 2011–2014 starttirahan saaneista 48 % vastasi ko. väittämään 'täysin samaa mieltä' ja vuosina 2017–2019 rahan saaneista jo 69 % oli täysin samaa mieltä siitä, että he olivat saaneet starttirahapäätöksen riittävän nopeasti.



**Kuvio 23.** Starttirahan saaneiden yrittäjien arvio myöntö- ja maksatusprosessista. Kysymys: Miten starttirahan myöntö- ja maksatusprosessi mielestäsi toimivat? (N= 2337).

### 3.3.2 Starttirahajärjestelmän kehittäminen

Vastaajilta tiedusteltiin näkökulmia siihen, miten starttirahajärjestelmää tulisi kehittää. Ylivoimaisesti yleisimmät vastaukset starttirahajärjestelmän kehittämistä koskevaan avoimeen kysymykseen (N=1038) liittyivät starttirahan suuruuteen ja starttirahakauden pituuteen. Starttirahaa toivottiin korotettavan työttömyyskorvauksen suuruiseksi, ja rahoituskautta toivottiin nykyistä pidemmäksi – vähintään vuoden, mieluummin kahden tai jopa kolmen vuoden, mittaiseksi.

*Pidentää aikaa, kasvattaa summaa ja tarjota sparrausta asiantuntevammin. Starttiaika voisi olla 1,5v sillä ehdoin, että 1v kohdalla on näyttöä toiminnan käynnistymisestä ja liikevaihdon käynnistymisestä.*

*Pidentää starttirahakautta. Vaikka kausi on yksi vuosi, on se monelle aloittavalle yrittäjälle liian lyhyt aika toimeentulon takaamiseksi.*

Moni vastaaja ehdotti myös starttirahan porrastamista:

*Starttiraha voisi olla porrastettu siten, että esimerkiksi ensimmäisen 3 kk aikana sitä maksetaan enemmän ja sitten alenevasti ensimmäisen vuoden ajan. Tällöin kukaan ei voisi pidemmän päälle pyörittää tyhjää toimintaa sen varassa, mutta se tarjoaisi jonkinlaista tukea myös niille yrityksille, joiden toiminta kypsy hitaammin. (Yleensä se menee vähän niin, että toiminta hakee muotoaan ensimmäisten vuosien ajan.)*

Lisäksi vastaajat toivoivat mahdollisuutta tehdä yrityksen perustamiseen liittyviä toimia ennen starttirahan hakemista. Nykyinen järjestelmä hidastaa prosessia ja vaikeuttaa toiminnan käynnistämistä.

*Olisi mahdollisuus hakea sitä samaan aikaan kun aloittaa yritystä. Nyt piti pitää huolta, ettei mitään 'virallisia' toimenpiteitä ole tehty ennen päätöstä. Tässä vain tuhraantuu aikaa. Eikö ole kaikkien kannalta hyvä, että yritys on jo aloitettu, kun starttirahaa aletaan saada? Suurempi todennäköisyys yrityksen tulla aiemmin kannattavaksi, kun pyörät on jo pistetty rullaamaan.*

Vastaajat ehdottivat, että tukea pitäisi voida hakea uudelleen, mikäli perustaa uuden yrityksen. Tässä asiassa saattoi vastaajien joukossa olla myös epätietoisuutta starttirahan säännöistä, sillä starttiraha voidaan myöntää samalle henkilölle uudelleen, jos kyseessä on uuden yritystoiminnan aloittaminen, eli esim. uusi yritys muulle toimialle kuin edellinen yritys.

Avoimissa vastauksissa korostuikin tarve selkeyttää tuen ehtoja:

*Selkeämmät tiedot nettiin ja yhteneväiset tiedot starttirahan myöntämisperusteista te-toimiston työntekijöille ja muille sitä kautta suositelluille yritysneuvojille, sain pelkäämään te-toimiston virkailijoilta hyvin ristiriitaisia ohjeita ja osa sanoi suoraan, ettei edes tiennyt, olisinko oikeutettu hakemaan starttirahaa. Tämä toi epävarmuutta prosessiin. Huomaan, että monella yrittäjä-kollegalla ollut samoja ongelmia.*

Ehdot erityisesti jatkokautta koskien olivat monen vastaajan mielestä epäselvät.

*Jatkohakemuksen kannalta olisi syytä täsmentää ohjeita ja antaa mahdolliset muistutukset.*

Niin palvelujen kuin järjestelmän kehittämistä koskevassa kysymyksessä vastaajat toivoivat tukea ja seuranta yrityksen perustamisvaiheenkin jälkeen:

*Starttirahajärjestelmän resurssien täydellinen uudelleen järjestely ja kohdentaminen. Starttirahayrittäjät tarvitsevat apua ja tukea eniten toiminnan alussa. Siinä voisi olla rinnalla pitkään toimineiden yrittäjäkonkarien vapaaehtoistyötä myös mutta ennen kaikkea TE-keskuksiin pitäisi saada yritysneuvoja (tai millä nimellä heitä kutsuttaisiin), joista itse kullekin on jaettu/annettu joukko starttirahayrityksiä, joiden liiketoiminnan käynnistymisessä ollaan mukana. Yritysneuvojen toiminnan ja työn tulee olla siis aktiivista rinnalla kulkemista yrityskäynteineen. Tämä tuottaa konkreettista tietoa yrityksen liikeidean toimivuudesta ja perusteista starttirahan jatkohakemukselle. Tällaisella työllä estettäisiin starttirahayrittäjän velkaantuminen ja siitä aiheutuvat sosiaaliset ongelmat, mikäli liikeidea ei toimi.*

Muutama vastaaja ehdotti starttirahasta luopumista kokonaan. Toisaalta avoimet vastaukset sisälsivät kehujakin järjestelmää kohtaan, joista esimerkkinä alla oleva lainaus:

*Omalla kohdallani kaikki toimi yli odotusten, joten en valitettavasti osaa kommentoida tähän.*

Avoimissa vastauksissa vastaajat nostivat esiin myös kritiikkiä starttirahajärjestelmää kohtaan. Yleisin kriittinen palaute liittyi starttiraha-ajanjakson kestoan ja/tai saatavan tuen määrään: **vastaajat kokivat yritystoiminnan aloittamisen vaativan nykyisiä tukikautsia pitkäjänteisempää tai eri tavalla jaksoitettua tukea.** Lisäksi esitettiin, että starttirahan käytön tulisi olla joustavampaa, jotta saaja voisi kohdistaa tukea ajallisesti tarkemmin juuri taloudellisesti haastaviin kausiin. Starttirahan jatkokauden hakeminen koettiin josain määrin kankeaksi, minkä nähtiin vievän resursseja yritystoiminnalta.

*Starttirahan pituutta pitäisi pidentää, 6 kk on aivan liian lyhyt. Sopiva olisi nostaa rahan määrää ja mahdollisuus hakea kahdeksi vuodeksi. Toinen vuosi maksettaisiin esim. puolet ensimmäisen vuoden summasta.*

Toinen keskeinen vastauksissa toistunut elementti liittyi starttirahaan liittyvään **neuvontaan ja hallintoon**. Yleisesti prosessin toivottiin olevan hallinnollisesti nykyistä kevyempi, sillä osa vastaajista koki hakemisen byrokraattiseksi ja monimutkaiseksi. Erityisesti kuukausittaisista maksatuksen hakemista pidettiin raskaana. Osin tähän liittyen erilaista neuvontaa ja valmennusta toivottiin lisäävän nykyaikaiset viestintävälineet huomioiden. Prosessia kritisoinneet vastaajat kiinnittivät huomiota usein internet-palveluun, jonka rakenne ja käyttöliittymä koettiin epäselväksi.

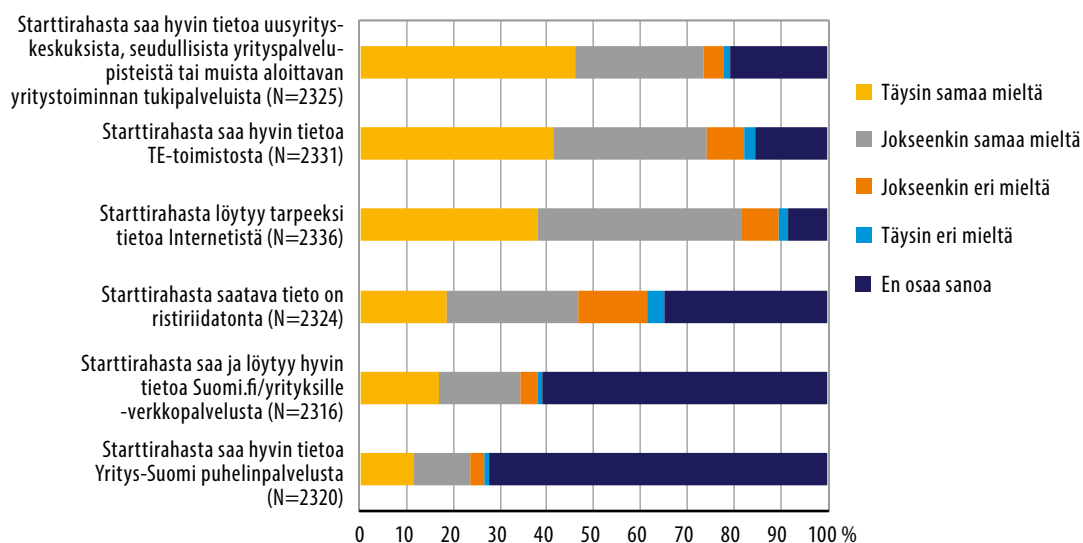
**Järjestelyä, jossa yritystoiminnan saa aloittaa vasta starttirahan saatuaan, pidettiin usein jäykkänä.** Tällöin erilaiset etukäteisvalmistelut, kuten esimerkiksi markkinointi, voitiin aloittaa vasta starttirahan myöntämisen jälkeen, mikä vastaajien mielestä viivästytti liiketoiminnan aloittamista. Osa vastaajista suhtautui puolestaan kriittisesti siihen, millä tavoin yritystoimintaan liittymättömät tulot vaikuttivat starttirahan maksatukseen.

Vastaajat kiinnittivät huomiota myös starttirahan **myöntöperusteiden läpinäkyvyyteen ja samankaltaisuuteen**. Jotkut vastaajista kokivat, että toimintamalleissa oli alueellista vaihtelua TE-toimistosta riippuen. Lisäksi starttirahaan varattujen määrärahojen loppumisen vuoden lopulla sai osakseen kritiikkiä.

### 3.3.3 Starttirahaa ja aloittavien yrittäjien palveluja koskeva viestintä ja neuvonta

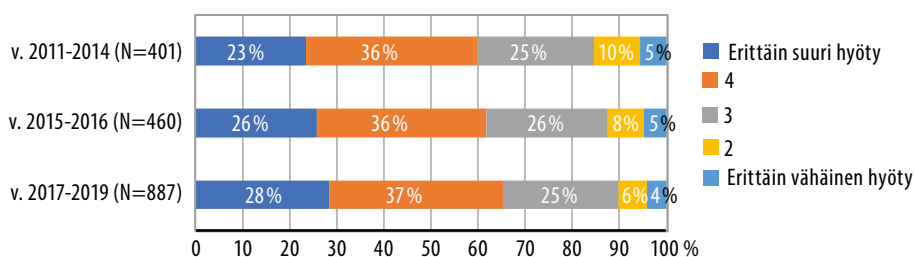
Starttirahan saaneet yrittäjät olivat pääosin tyytyväisiä starttirahaa koskevaan viestintään (Kuvio 24). Kolme neljästä vastaajasta katsoi, että starttirahasta oli saatavissa hyvin tietoa niin TE-toimistoista, uusyrityskeskuksista ja muista yrityspalveluista, kuin internetistäkin. Sen sijaan starttirahasta saatavan tiedon ristiriidattomuuteen vastaajat eivät suhtautuneet yhtä myönteisesti, vaikkakin miltei puolet (46 %) kaikista vastaajista oli tämänkin väittämän kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä. 19 % vastaajista piti puolestaan saatavilla olevaa tietoa ainakin jossain määrin ristiriitaisena, ja kolmannes vastaajista ei osannut ottaa asiaan kantaa. Yritys-Suomi ja Suomi.fi -palvelujen osalta vastauksia voidaan tulkita siten, että suurelle osalle vastaajista kyseiset palvelut olivat tuntemattomia, mutta niiden vastaajien osalta, jotka palveluita tuntevat, vastaukset olivat varsin myönteisiä.





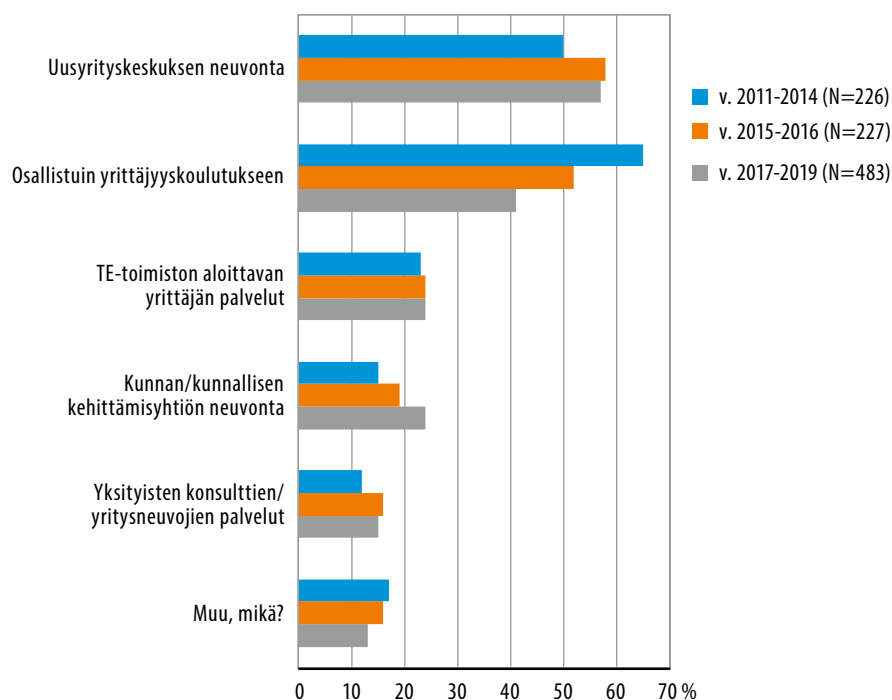
**Kuvio 24.** Starttirahan saaneiden yrittäjien arvio starttirahan viestinnästä. Kysymys: Miten viestintä starttirahasta on mielestäsi onnistunut? (N=2338).

Suuri osa starttirahan saaneista yrittäjistä oli saanut hakemisen yhteydessä yritystoiminnan aloittamiseen liittyvää neuvontaa (kaikkien vastaajien keskiarvo 75 %). Neuvontaa saaneiden osuus on pysynyt suhteellisen samana starttirahan saamisen eri ajanjaksoina. Hyödylliseksi tai erittäin hyödylliseksi neuvonnan koki 63 % vastaajista (Kuvio 25).



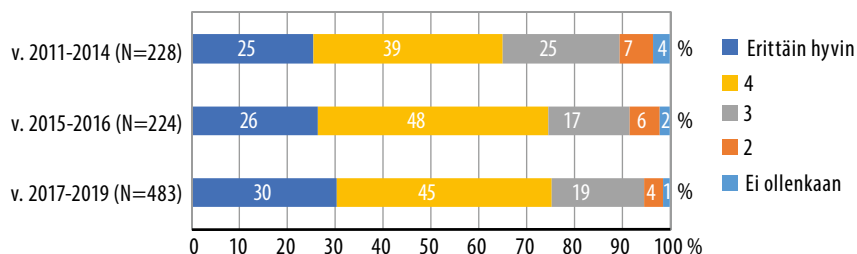
**Kuvio 25.** Yrittäjyysneuvontaa saaneiden arvio neuvonnan hyödyllisyydestä. Kysymys: Arvioi saamasi neuvonnan hyödyllisyyttä yrityksen perustamisessa.

Kyselyvastaajista 40 % kertoi käyttäneensä myös muita neuvontapalveluita kuin TE-toimiston palvelua (Kuvio 26). Määrässä ei ole tapahtunut muutoksia eri ajanjaksojen välillä. Palveluita käyttäneet kertoivat käyttäneensä eniten uusyrityskeskusten neuvontapalveluita. Yrittäjyyskoulutuksiin osallistuneiden osuus on sen sijaan selkeästi vähentynyt viime vuosina.



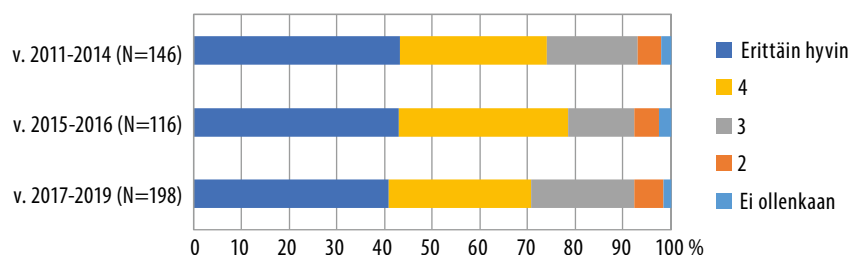
**Kuvio 26.** Starttirahayrittäjien käyttämät aloittavan yrittäjän neuvontapalvelut huomioiden starttirahan myöntämisaikajaksot. Kysymys: Jos kyllä, mitä? Voit valita useamman vaihtoehdon.

**Aloittavan yrittäjän neuvontapalveluihin osallistuneet olivat varsin tyytyväisiä palveluihin.** Kaikista vastaajista 73 % oli kokenut tuen ja neuvonnan vastanneen heidän tarpeitaan hyvin tai erittäin hyvin. Ajallisesti tarkasteltuna starttirahan saaneiden yrittäjien arvio saamastaan neuvontapalvelusta on muuttunut hieman positiivisemmaksi tarkastelujakson edetessä (kuvio 27).



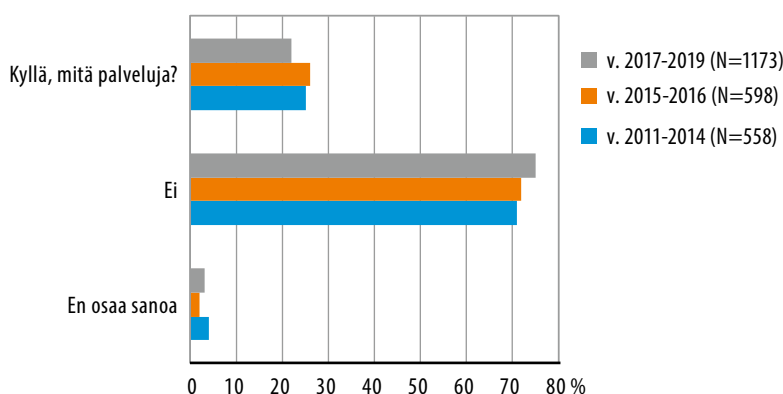
**Kuvio 27.** Yrittäjien arvio saadun neuvonnan tarvestaavuudesta. Kysymys: Miten saamasi tuki ja neuvonta vastasi tarpeitasi?

Yrittäjyyskoulutuksiin osallistuneet olivat keskimäärin tyytyväisiä koulutuksen hyödyllisyyteen. Hyödyllisenä tai erittäin hyödyllisenä koulutukset koki 74 % kaikista vastaajista. Starttirahan saamisen ajankohta ei vaikuttanut merkittävästi koettuun tyytyväisyyteen (Kuvio 28).



**Kuvio 28.** Yrittäjien arvio yrittäjyyskoulutuksen hyödyllisyyteen. Kysymys: Miten hyödyllisenä koit yrittäjyyskoulutuksen?

Starttirahan saaneista yrittäjistä 24 % kertoi käyttäneensä starttirahan jälkeen myös muita julkisia yrityspalveluita. Näin ollen vaikuttaa, etteivät starttirahan saajat – vaikka he arvostavat ja ovat yleisesti tyytyväisiä starttirahaa hakiessaan saamiinsa palveluihin – käytä palveluja kovinkaan usein enää yritystoiminnan käynnistyttyä. Käytettyjä palveluja olivat mm. Business Finlandin, Finnveran, ELY-keskusten ja TE-toimistojen tarjoamat palvelut, mutta myös monet alueellisesti tarjotut yrityspalvelut.



**Kuvio 29.** Yrityspalvelujen hyödyntäminen starttirahalla perustetuissa yrityksissä huomioiden starttirahan myöntämisaikankohda. Kysymys: Onko yrityksesi käyttänyt starttirahan myöntämisen jälkeen muita julkisia yrityspalveluja (esim. ELY-keskusten, Finnveran tai Business Finlandin tai TE-toimiston palveluja)?

Aloittavan yrittäjän palvelujen kehittämistä koskeissa avoimissa vastauksissa (N=1162) korostui erityisesti tarve nykyistä räätälöidymppään ja henkilökohtaisempaan palveluun. Taustalla on eroavuudet yrittäjien kesken, heidän tilanteensa ja taustansa välillä. Osa vastaajista kaipasi nykyistä enemmän tukea perusasioihin, kun taas toiset kokivat tarvitse-  
vansa syvällisempää tukea.

*Lähdettävä jokaisen kohdalla ns. nollasta, jos tilanne sen vaatii. Perusasiat selkeiksi ja kun ne selittää suomeksi ja ei millään hienoilla sanoilla niin menevät paremmin jake-  
luun!*

*Neuvontaa voisi kohdentaa enemmän yksittäisen yrittäjän tarpeisiin, nyt koulutukset olivat melko massatuotantoa. Myös erityisasemassa olevien työttömien tilannetta tulisi huomioida paremmin (pitkäaikaistyötön, luottotiedoton).*

Vastaajat toivoivat mentoreita ja yrityskummeja, sekä ylipäänsä lisää vertaistukea ja käytännön esimerkkejä. Tämä kielii tarpeesta saada nykyistä enemmän tietoa yrittäjyyden rea-  
liteeteista ja yrittäjyyteen liittyvistä riskeistä:

*Kertokaa myös Oy:n perustamisen riskeistä! Realismia suunnitelmiin, unelmia tappa-  
matta.*

Vastaajat toivoivat myös lisää tukea ja seurantaa yrittäjyyden ensimmäisiin vuosiin, ei vain aivan alkuun.

*Mielestäni kaupungin / uusyrityskeskuksen tulisi seurata yrittäjän arkea alkutaipaleella. Esim. kvartaaleittain ensimmäisen vuoden aikana, jotta ei tule kalliita oppirahoja. Tällä varmistettaisiin se, että suunta on oikea alusta asti.*

Avoimissa vastauksissa korostui yritysneuvojen rooli: palveluihin tyytyväiset vastaajat kiit-  
telivät neuvojen ammattitaitoa, kun taas toiset olivat pettyneitä neuvojen osaamiseen ja heiltä saamaansa palveluun. Neuvojilta toivottiin riittävää substanssiosaamista sekä käytännön ymmärrystä ja kokemusta yritystoiminnasta.

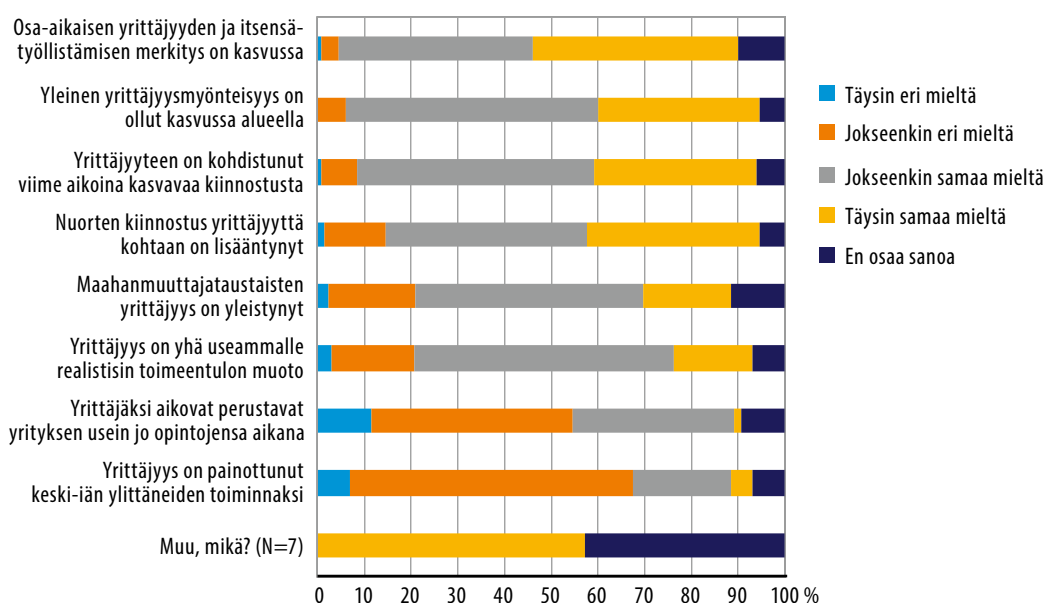
*Neuvojen tulisi tuntea ihan substanssitasolla se ala mihin yritystä ollaan perustamassa tai hankkia vaikka sellainen konsultti, joka voi auttaa syvällisessä osaamisessa. Yleista-  
son neuvonta auttaa myös, mutta se ei ole riittävä.*

### 3.4 Asiantuntijoiden näkemykset starttirahasta ja aloittavien yritysten palveluista

Asiantuntijoille suunnatussa kyselyssä selvitettiin asiantuntijoiden näkemyksiä seikoista, joita tiedusteltiin starttirahan saaneilta yrittäjiltä heidän omassa kyselyssään. Asiantuntijavastaajien taustatiedot löytyvät liitteestä 2.

#### 3.4.1 Osa-aikaisen yrittäjyyden ja itsensätyöllistämisen merkitys

Lähes kaikki (86 %) asiantuntijat tunnistivat osa-aikaisen yrittäjyyden ja itsensätyöllistämisen merkityksen olevan kasvussa (Kuvio 30). Erityisen vahvasti merkityksen kasvu oli nähtävissä Itä-Suomessa, jossa asiantuntijoista 59 % (10/17) oli ko. väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Myös Lapin ja Pohjois-Suomen asiantuntijat tunnistivat osa-aikaisen yrittäjyyden ja itsensätyöllistämisen merkityksen kasvun alueella, heistä 53 % (8/15) oli täysin tätä mieltä. Itä-Suomessa yleinen yrittäjämynönteisyyden kasvu oli selkeimmin tunnistettavissa; Itä-Suomen asiantuntijoista väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 47 % (8/17).



**Kuvio 30.** Asiantuntijoiden näkemys oman alueen yritystoiminnasta. Kysymys: Ota kantaa seuraaviin yrittäjyyden ilmiöitä koskeviin väittämiin. N=130.

Asiantuntijoilta pyydettiin kyselyssä näkemyksiä siitä, millaisia uusia ilmiöitä yritystoiminnan aloittamiseen heidän alueellaan liittyy, ja mitä muutoksia viime vuosina on tapahtunut. Asiantuntijat nostivat esiin erityisesti kevytyrittäjyyden merkityksen kasvun, joka tois-tui tavalla tai toisella suurimmassa osassa annettuja vastauksia. Kevytyrittäjyyteen liittyi

osittain havainto siitä, että ihmiset lähtevät nykyisin helpommin yrittäjiksi myös osaikaisesti, ja toisaalta joillain toimialoilla työskentely on ylipäättään muuttunut yrittäjämudossa tehtäväksi.

*Nk. kevytyrittäjyyden suosio on kasvanut. Asiakkaat haluavat kokeilla yrittäjämäistä toimintaa ennen oikean yrityksen perustamista.*

*Tietty palkkatyönä tehdyt työt muuttuvat aiempaa enemmän yrittäjämudossa tehtäväksi työksi, kuten esimerkiksi rakennusallalla.*

Kevytyrittäjyyttä ja kevytyrittäjän asemaa kohtaan esitettiin voimakastakin kritiikkiä.

*Muoti-ilmiö 'kevyt yrittäjyys' ajaa ihmisiä monenlaisiin loukkuihin. 'Kevyt yrittäjän' juridinen asema ja vaikutukset sosiaalis-ekonomiseen asemaan tulisi tehdä selväksi. Nyt ihmiset 'höyrytetään' kevytyrittäjiksi ja he eivät tunnista rooliaan mm. sosiaaliturvan suhteen. Tulee ikäviä keissejä, jossa sosiaaliturvan menettäminen tulee yllätyksenä yrittäjälle itselleen ja monesti myös perheenjäsenille.*

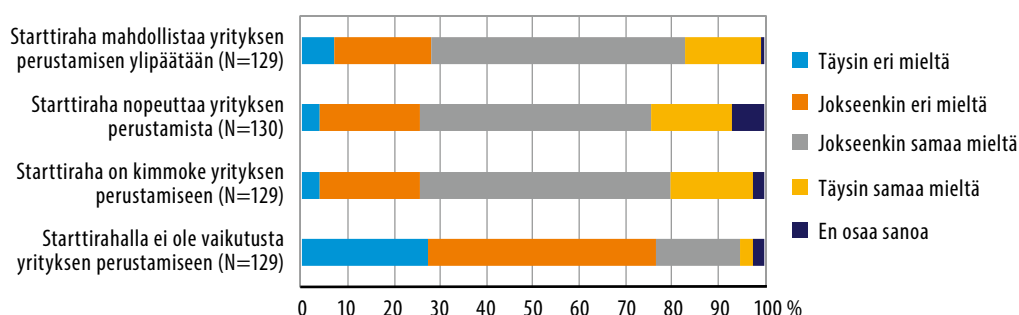
Kiinnostuksen yrittäjyyttä kohtaan katsottiin kasvaneen siten, että yrittäjyys muodostaa yhä useammin ihmisille relevantin tavan hankkia elantonsa. Yleisen kiinnostuksen katsottiin kasvaneen myös nuorten parissa. Tiettyjen toimialojen, kuten henkilökohtaisten palvelujen sekä sosiaali- ja terveyspalvelujen että it-alan, kasvu tunnistettiin.

*Ideat painottuvat entistä enemmän verkko/digi. Sivutoimisesta lähdetään herkästi kokaikaiseksi. Työttömien osuus aloittavista yrittäjistä on entistä pienempi starttirahan hakijoissa (työttömiä kun ei tahdo alueella enää olla kovin paljon...).*

Uutena ilmiönä ja muutoksena haastatellut asiantuntijat nostivat esiin kasvavan kiinnostuksen yrittäjyyttä kohtaan, mikä esiintyy erityisesti nuorten, opiskelijoiden ja maahanmuuttajien parissa. Lisäksi asiantuntijat tunnistivat yrityksen perustamisen yhdessä toisen tai useamman henkilön kanssa yleistyneen, vaikkakaan se ei vielä nouse tämän selvityksen kyselyssä kovin voimakkaasti esiin. Verkostojen käyttäminen ja hyödyntäminen on lisääntynyt varsinkin nuorten yrittäjien keskuudessa ja tietyillä aloilla, joista esiin nostettiin it- ja ohjelmistoalat. Näillä aloilla yhteistyö on toki yritystoiminnan luonteen vuoksi yleistä. Alakohtaisina erityispiirteinä haastatellut asiantuntijat kiinnittivät huomiota hyvinvointialojen uuteen nousuun, sekä arvopohjaisen liiketoiminnan, eettisyyden ja ekologisuuden sekä pehmeiden arvojen korostamiseen liiketoiminnassa.

### 3.4.2 Näkemykset starttirahan merkityksestä yrittäjälle

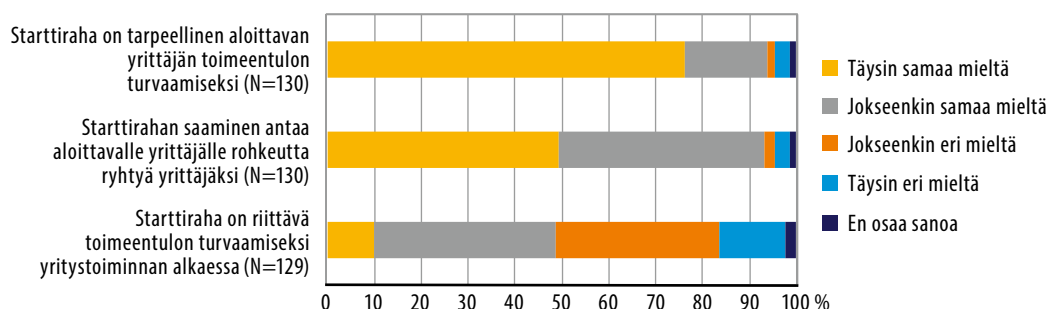
Valtaosa asiantuntijoista näki starttirahan merkittävänä palveluna, sillä 71 % katsoi starttirahan mahdollistavan yrityksen perustamisen, ja vain hieman harvempi (68 %) piti starttirahaa yrityksen perustamista nopeuttavana tekijänä (Kuvio 31). Vertailtaessa aiemmin esitettyihin yrittäjien näkemyksiin samoista kysymyksistä, voidaan todeta, että asiantuntijat eivät olleet aivan yhtä vakuuttuneita starttirahan merkityksestä yrityksen perustamisen mahdollistajana tai nopeuttajana, kuin yrittäjät. Suurin ero muodostui näkemyksessä siitä, onko starttiraha itsessään kimmoke yrityksen perustamiseen. 72 %:a asiantuntijoista katsoi starttirahan olevan tällainen kimmoke, kun yrittäjistä ainoastaan 48 % oli väittämän kanssa samaa mieltä.



**Kuvio 31.** Asiantuntijoiden arvio starttirahan merkityksestä yrityksen perustamisen kannalta.  
Kysymys: Minkälainen merkitys starttirahalla on yrityksen perustamisen kannalta? (N=130).

Asiantuntijoista 28 % koki, että starttirahalla yrittäjyyden aloittavien syyt yrittäjäksi ryhtymiselle poikkeavat muista yrittäjistä vähintäänkin jossain määrin. He nostivat esiin starttirahayrittäjien näkemyksen yrittäjyydestä vaihtoehtona omalle työllistymiselleen sen sijaan, että yrityksen perustamisen tavoitteena olisi yrittäjän halu luoda menestyvä yritys. Monilla starttirahan saajilla oli asiantuntijoiden mukaan halu kokeilla yrittäjyyttä ja siihen uskalletaan tarttua helpommin starttirahan turvin, mutta starttirahayrittäjyyden syinä nähdään myös vahvasti taloudelliset ja toimeentuloon liittyvät motivaatiotekijät.

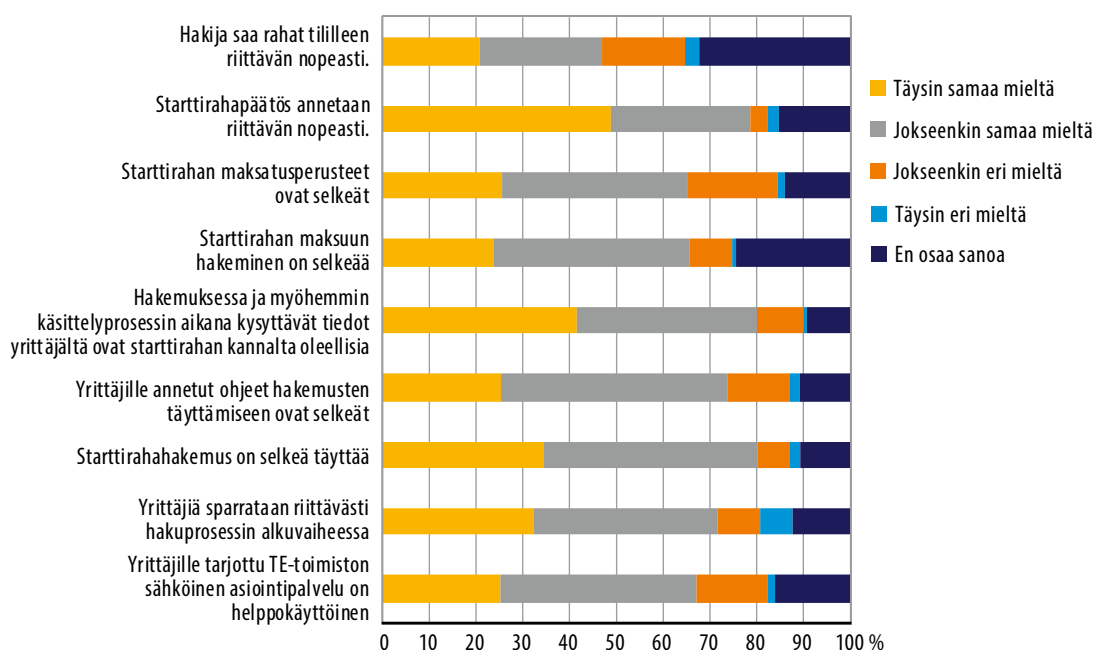
Asiantuntijat olivat samaa mieltä yrittäjien kanssa starttirahan tarpeellisuudesta aloittavan yrittäjän toimeentulon turvaamisessa. Lisäksi he jakoivat yrittäjien näkemyksen starttirahan antamasta rohkaisusta ryhtyä yrittäjäksi (Kuvio 32).



**Kuvio 32.** Asiantuntijoiden näkemys starttirahan merkityksestä yrittäjälle itselleen. Kysymys: Minkälainen merkitys starttirahalla on aloittavalle yrittäjälle itselleen? (N=130).

### 3.4.3 Starttirahan hakemus- ja myöntöprosessin toimivuus

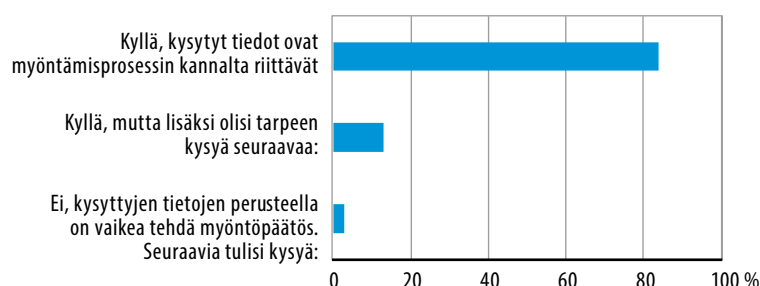
Asiantuntijoiden näkemys starttirahan hakemus- ja myöntöprosessin toimivuudesta oli varsin myönteinen (Kuvio 33). Erityisesti starttirahapäätös annettiin asiantuntijoiden mukaan riittävän nopeasti. 80% asiantuntijoista koki, että hakemuksessa ja käsittelyprosessissa yrittäjältä kysyttävät tiedot ovat riittäviä. Vastaavasti maksatusperusteita piti selkeinä kaksi kolmesta asiantuntijasta.



**Kuvio 33.** Asiantuntijoiden arvio starttirahan myöntö- ja maksatusprosessista. Kysymys: Miten starttirahan myöntö- ja maksatusprosessi mielestäsi toimivat? (N=131).



Asiantuntijoista 13 % nosti esiin joitakin lisätarpeita, joita hakijoilta tulisi kysyä (Kuvio 34). Tällaisia asioita olivat mm. yrittäjäksi ryhtymisen motiivi, hakijan oma yleinen taloustilanne, sekä näkemys seuraavien vuosien liiketoiminnan kehittymisestä. Lisäksi toivottiin, että hakemusprosessiin sisältyisi henkilökohtainen tapaaminen ja keskustelu mm. yrittäjän myyntitaidoista, ammattiosaamisesta sekä riskinottokyvystä ja -halusta.



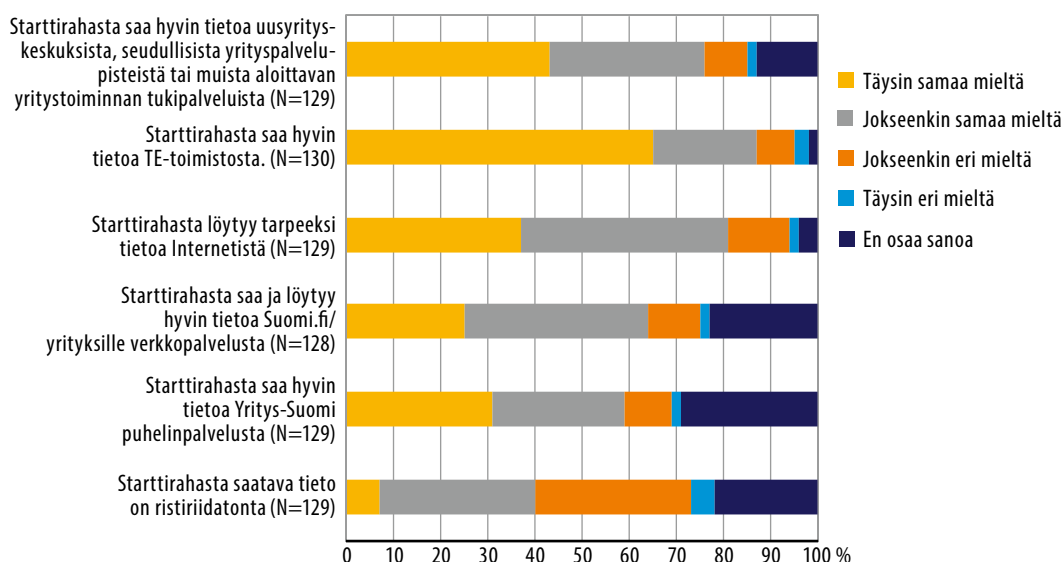
**Kuvio 34.** Asiantuntijoiden arvio starttirahan myöntöprosessia varten kysytyistä tiedoista. Kysymys: Kysytäänkö aloittavaksi yrittäjäksi aikovalta mielestäsi myöntämisprosessin kannalta oikeita tietoja?

Kyselyyn vastanneista TE-toimistojen ja ELY-keskusten asiantuntijoista lähes puolet (47 %, 35/75) kertoi organisaatiossaan käytettävän ulkopuolisen tahon tai tahojen tuottamaa lausuntoa starttirahan myöntöprosessissa. Lausunnon antajina käytettiin uusyrityskeskuksia, kehittämissyhtiöitä, muita yksityisiä sopimuskumppaneita ja kunnan asiantuntijoita. Osassa TE-toimistoista asiakas pystyi valitsemaan lausunnonantajan. Tyypillisimmin käytettyjä tahoja olivat kuitenkin uusyrityskeskukset. Asiantuntijoiden tyytyväisyys ulkopuolisiin lausuntoihin osana myöntöprosessia vaihteli voimakkaasti; hyöty koettiin osassa tapauksista erittäin vähäiseksi ja osassa erittäin suureksi.

Haastateltujen asiantuntijoiden mielestä starttirahan haku- ja myöntöprosessille tulisi löytää mahdollisimman kevyt malli. Lisäksi myöntöihin olisi sisällytettävä joustavuutta. Starttirahan tulisi asiantuntijoiden mielestä huomioida myös ne yrittäjät, jotka ehtivät perustaa yrityksensä ennen starttirahan hakemista. Yrittäjyyden alku on monille haastava, eivätkä ensimmäiset kuukaudet aina tuota toimeentuloa. Starttirahaa pitäisikin voida myöntää harkinnanvaraisesti myös heille, joilla on hyvä liikeidea, mutta toiminta on lähtenyt hitaasti liikkeelle. Sama koskee jo aiemmin esiin nostettua tarvetta huomioida ja ymmärtää sekä työn että yrittäjyyden uusien ilmenemismuotojen merkitys. Samat yrittäjyyteen liittyvät kysymykset nousivat esille osa-aikaisesti yrittäjänä toimivien kohdalla. Moni haastatelluista asiantuntijoista nostikin esiin kasvavan tarpeen huomioida tämä yrittäjäksi aikova joukko starttirahajärjestelmässä.

### 3.4.4 Starttirahan muut kehittämistarpeet

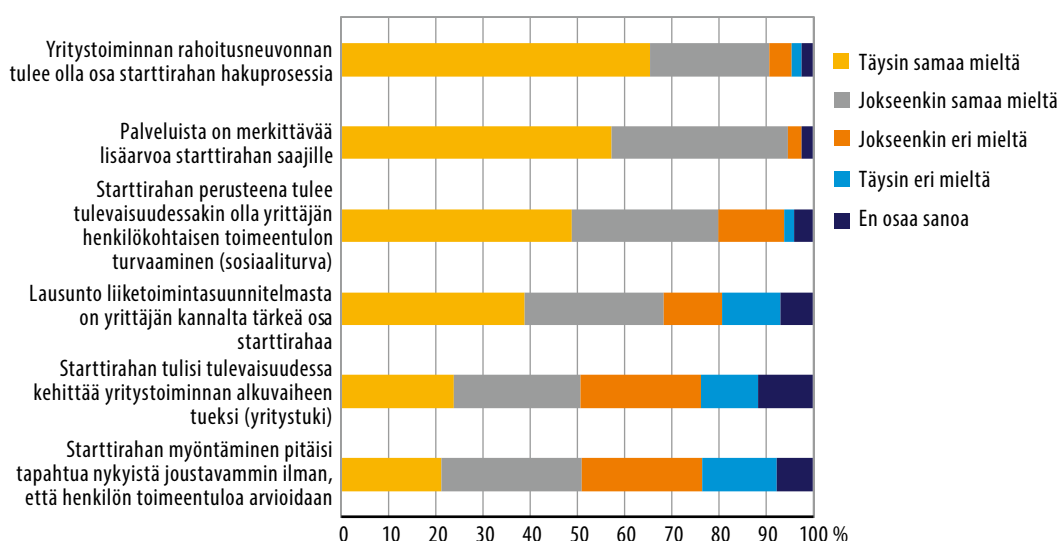
Asiantuntijat arvioivat starttirahan **viestinnän** toteutuneen jossain määrin paremmin kuin starttirahan saajat asian kokivat. Tämä tukeekin yleisesti aloittavan yrittäjien palveluista tehtyä havaintoa, että tietoa on periaatteessa runsaasti saatavilla, mutta yrittäjät ja yrittäjäksi aikovat eivät aina tavoita ja löydä sitä. Myös haastatellut asiantuntijat tunnustivat tiedon pirstaleisen tarjonnan. Sekä starttirahan saaneet yrittäjät että asiantuntijat suhtautuivat hieman varautuneesti starttirahasta saatavilla olevaan tietoon. Yrittäjistä 18 % piti tietoa täysin ristiriidattomana ja asiantuntijoista vain 7 %. Kyselyyn vastanneilla asiantuntijoilla voi olla asiakastyönsä kautta havaintoja siitä, minkälaista tietoa starttirahasta oli löydetty, ja siten asiantuntijat kenties törmäävät useammin ristiriitoihin. Suomi.fi/yrityksille-verkkopalvelu ja Yritys-Suomi -puhelinpalvelu olivat suurelta osin vieraita kyselyyn vastanneille yrittäjille, mutta asiantuntijat pitivät niitä melko toimivina tietolähteinä (Kuvio 35).



**Kuvio 35.** Asiantuntijoiden arvio starttirahan viestinnästä. Kysymys: Miten viestintä starttirahasta on mielestäsi onnistunut? N=130.

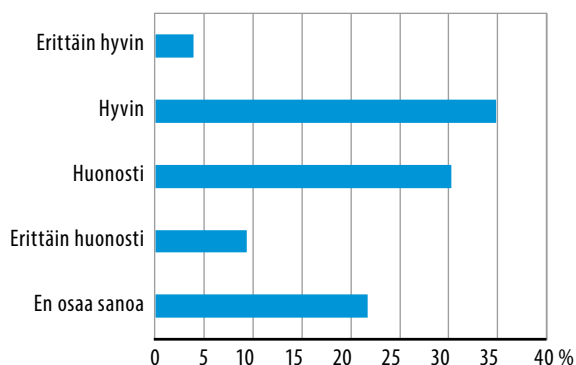
TE-toimistojen ja ELY-keskusten vastaajilta tiedusteltiin heille itselleen tarjotusta yrittäjyyden aloittamista koskevasta **osaamisen kehittämisen mahdollisuudesta**. Vastaajista 59 % koki saaneensa riittävästi koulutusta, mutta 41 % tunnisti omassa osaamisessaan kehittämistarpeita. Nämä kehittämistarpeet liittyivät esimerkiksi yrittäjän arjen tilanteiden ymmärtämiseen, markkinapotentiaalin arvioimiseen ja taloushallinnon teorioihin, liiketoimintaosaamiseen sekä eri toimialoihin. Vastaajat toivoivat yritysneuvontaan kohdennettua omaa koulutuspakettia. Myös uusiin linjauksiin ja lakimuutoksiin liittyen kaivattiin perehdytystä. Lisäksi kyselystä nousi erityisesti esille tarve TE-toimistojen toimintatapojen ja tulkintojen valtakunnallisesta yhtenäistämisestä starttirahan myöntämisessä.

Asiantuntijat näkivät **starttirahan yhteydessä tarjottavilla palveluilla ja rahoitusneuvonnalla** olevan tärkeä rooli starttirahan toiminnan kannalta. Noin puolet (49 %) asiantuntijoista oli täysin samaa mieltä siitä, että starttirahan perusteena tulee jatkossakin olla yrittäjän henkilökohtaisen toimeentulon turvaaminen (Kuvio 36). Lisäksi haastatellut asiantuntijat pitivät tärkeänä sitä, että starttiraha myönnetään henkilökohtaisena tukena yritystuen sijaan, mutta he nostivat vastaavasti esiin aktiivisempaa yritystuen edellytysten tarkistamista yrityksen kasvun ja kehittymisen tueksi starttirahajakson päätyttyä.



**Kuvio 36.** Asiantuntijoiden näkemyksiä starttirahan kehittämiseksi. Kysymys: Ota kantaa starttirahaa koskeviin väittämiin. N=130.

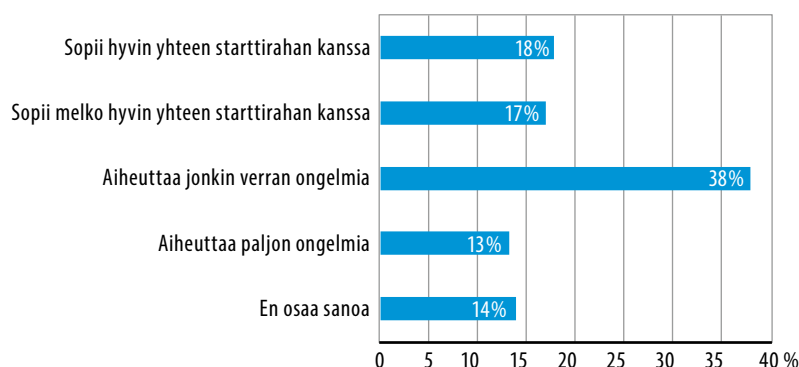
Asiantuntijahaastatteluissa nousi esiin myös tarve **työn uusien muotojen** paremmalle ymmärtämiselle. Itsensätyöllistäminen, osa-aikaisuus ja mikroyrittäjäyys olivat haastateltavien mukaan valintoja yhä useammalle yrittäjälle. Samat yrittäjäyteen liittyvät kysymykset ja yritystoiminnan alkuvaiheen haasteet nousevat esiin myös asiantuntijoiden näkemyksissä. Asiantuntijoiden näkökulmasta nämä työn ja yrittäjäyden uudet muodot todennäköisesti tulevat olemaan entistä yleisimpiä tulevaisuudessa. Asiantuntijoiden näkemykset starttirahan sopivuudesta itsensätyöllistäjille olivat varsin jakaantuneet (Kuvio 37). Kaksi viidestä vastaajasta katsoi järjestelmän ottavan itsensätyöllistäjät huomioon hyvin, mutta yhtä suuri osuus vastaajista katsoi itsensätyöllistäjien tulevan huomioiduksi huonosti. Viidennes vastaajista ei osannut muodostaa asiaan kantaa. Tämä voi kertoa siitä, että asia on verrattain uusi eikä yhteensopivuudesta olla täysin tietoisia.



**Kuvio 37.** Asiantuntijoiden näkemys itsensätyöllistämisen huomioimisesta starttirahajärjestelmässä. Kysymys: Kuinka hyvin starttirahajärjestelmä ottaa itsensätyöllistäjät (yrittäminen laskutuspalvelun kautta, joko ilman y-tunnusta tai y-tunnuksen kanssa) huomioon? N=129.

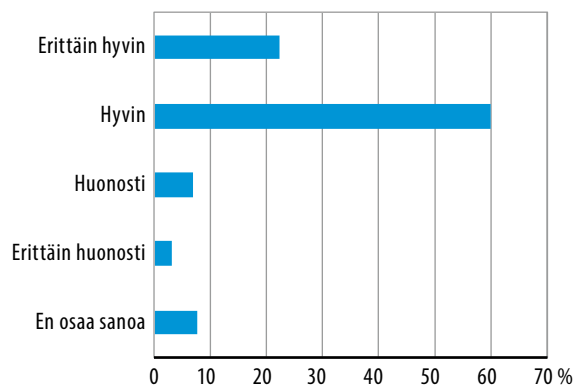
Vuodesta 2018 alkaen työtön työnhakija on voinut kokeilla yrittäjyyttä neljän kuukauden ajan ilman, että yritystoiminnan päätoimisuutta arvioidaan. Puolet asiantuntijoista koki tämän kuitenkin aiheuttavan ongelmia starttirahan myöntämisen perusteiden kanssa (Kuvio 38). Osa asiantuntijoista, jotka olivat vastanneet kokeilujakson sopivan hyvin yhteen starttirahajärjestelmän kanssa, huomauttivat kommentteissaan järjestelmän aiheuttavan lisätyötä ja ongelmia muun muassa siksi, ettei starttirahasta päättävä henkilö yleensä vastaa itse työttömyysturvalausunnosta.

Suurimpana ongelmana neljän kuukauden kokeilujaksossa nähtiin kuitenkin se, että tosiasiallinen sivutoimisuus tulkitaan usein päätoimisuudeksi, eikä hakija siten ole kokeilujakson jälkeen enää oikeutettu starttirahaan. Tämän tulkinnanvaraisuuden vaarana on erilaisten käytäntöjen esiintyminen eri puolilla Suomea. Ohjeet niin yrittäjäksi aikovalle kuin yritysneuvojalle koettiin epäselviksi. Tiedusteltaessa asiantuntijoiden näkemyksiä kokeilujaksoon, hekin nostivat esille tulkintariskin päätoimisuudesta, vaikka yritystoiminta ei vielä olisikaan kannattavaa. Osa asiantuntijoista koki, että starttirahan tulisivin olla ennemmin automaatio kokeilujakson jälkeen, koska starttiraha sisältää myös paljon neuvontaa ja sparrausta, jota aloittava yrittäjä tarvitsee.



**Kuvio 38.** Asiantuntijoiden näkemys neljän kk:n koejaksoista. Kysymys: Vuodesta 2018 alkaen työtön työhakija on voinut kokeilla yrittäjyyttä 4 kuukauden ajan ilman, että yrittäjyystoiminnan päätoimisuutta arvioidaan. Miten hyvin tämä käytäntö sopii yhteen starttirahan myöntämisen perusteiden kanssa? (N=129).

Opiskelijasta yrittäjäksi aikovalle starttiraha soveltuu asiantuntijoiden mielestä vähintäänkin hyvin (yhteensä 82 % vastaajista) (Kuvio 39). Vastaajat huomauttivat, ettei starttirahaa edeltävällä statuksella ole merkitystä, kunhan aloitettava yritystoiminta on päätoimista. Monen opiskelijan kohdalla tämä tarkoittaa jo opiskelujen aikana aloitetun sivutoimisen yrityksen muuttamista päätoimiseksi, mihin vastaajat katsoivatkin starttirahan soveltuvan hyvin.



**Kuvio 39.** Asiantuntijoiden näkemys starttirahan soveltuvuudesta opiskelijasta yrittäjäksi siirtyvän tueksi. Kysymys: Kuinka hyvin starttiraha soveltuu opiskelijasta yrittäjäksi siirtyvän henkilön tueksi? (N=130).

Asiantuntijoilta pyydettiin avovastausten muodossa starttirahaa koskevia kehittämissuhteita.

*Starttirahan hakijan tulisi voida aloittaa yritystoiminta omalla riskillään heti kun starttirahahakemus on jätetty. Usein yrittäjällä on kiire päästä aloittamaan yritystoiminta mahdollisimman nopeasti. Esim. tuleva päämies edellyttää homman aloittamista heti. Monesti potentiaalisimmat yrittäjänä menestyvät henkilöt jäävät tästä syystä ilman starttirahaa. Aiheuttaa epätasa-arvoisen tilanteen hakijoiden kesken.*

*Koska starttiraha pitää hakea ennen liiketoiminnan aloittamista se ei salli riittävää liikeidean testaamista tai hakijat eivät uskalla testata ideaansa. Eli ihmiset eivät riittävän perusteellisesti selvitä onko liikeidea kannattava vaan hakevat starttirahaa ja perustavat yrityksen, vaikka edellytyksiä kannattavalle liiketoiminnalle ei ole.*

Starttirahan myöntämisessä olevat alueelliset tulkintaerot eri TE-toimistojen välillä herättivät melko paljon kritiikkiä. Tällä hetkellä tilannetta ei pidetä hyvänä, eikä hakijoiden tasapuolisen kohtelun katsota aina toteutuvan. Vastaavia huomioita nousi esiin myös edellä käsiteltyjen kysymysten, kuten itsensätyöllistäjien ja opiskelijoiden aseman sekä ns. neljän kuukauden kokeilujakson, suhteen.

*Starttirahan myöntämisen kriteerejä pitäisi tarkastella valtakunnallisesti. Nyt toimitaan alueittain eri tavoin, mikä on mielestäni kummallista eikä ole missään nimessä oikein asiakkaita kohtaan. Tasapuolinen kohtelu valtakunnallisesti ei toteudu starttirahan hakijoiden kesken.*

*Ehdottomasti yksi tarve ylitse muiden: TE-toimistojen erilaiset käytännöt ympäri Suomea pitäisi linjata...*

*Neljän kuukauden ajan kokeilemisen ja starttirahan suhteen selkeyttäminen. Nyt on alueellisia vaihteluja siinä, kenelle myönnetään ja kenelle ei. Neljän kuukauden kokeilu tulee nyky-lainsäädännön mukaan käytettyä myös 'kevytyrittäjyyteen' eli yritystoimintaan ilman y-tunnusta, joka sotkee asiaa entisestään.*

Aloittavalle yrittäjälle annettava neuvonta on keskeinen osa starttirahajärjestelmää, ja sen kehittämistä pidettiin edelleen tärkeänä.

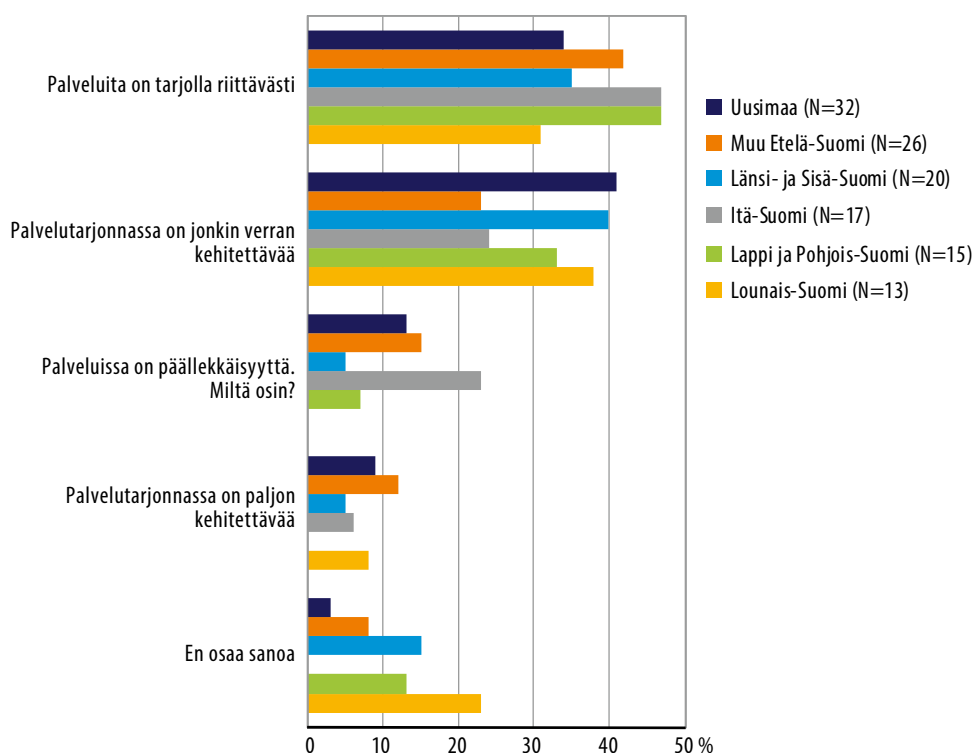
*Liiketoimintaan liittyvä neuvonta on erittäin tärkeä osa starttirahaa. Neuvonta antaa parempia valmiuksia yrittäjäksi lähtemiselle heti 'oikeille raiteille', lainmukaisesti ja kasvuhakuisesti virheitä välttämällä (asioita, mitä voi olla vaikeampi korjata jälkikäteen).*

Jatkokauden hakeminen ensimmäisen kuuden kuukauden starttirahajakson jälkeen katsottiin aiheuttavan paljon työtä. Lisäksi hakemista koskeva aikataulu jäi osalta starttirahan saajilta huomioimatta riittävän ajoissa, jolloin jatkokauden myöntäminen ei enää ollut mahdollista. Asia herätti jonkin verran kritiikkiä myös starttirahan saajien parissa.

*Starttiraha tulisi myöntää suoraan 12 kuukaudeksi. Jatkohakemuksia arvioidaan jo 6 kuukauden jaksolta, joka on lyhyt aika aloittavalla yrityksellä. Ohjeistuksesta huolimatta paljon jatkohakemuksia toimitetaan myöhässä > suoraan kielteinen päätös. 12 kuukauden jakso säästäisi paljon aikaa ja vaivaa hakijoilta, hakemusten käsittelijöiltä ja päättäjiltä.*

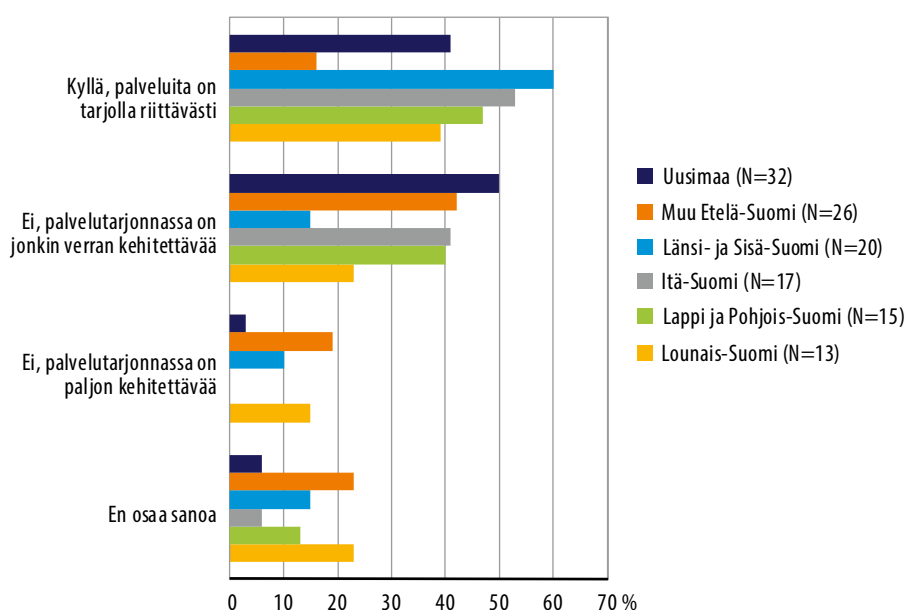
### 3.4.5 Asiantuntijoiden näkemykset muiden yrityspalvelujen kehitystarpeista

Asiantuntijoiden näkemykset tarjolla olevien yrityspalvelujen riittävyydestä jakautuivat. Kaikista vastaajista reilu kolmannes (38 %) oli sitä mieltä, että palveluita on riittävästi tarjolla. Lähes yhtä moni (35 %) koki, että palveluissa on ainakin jonkin verran kehitettävää. Havainnot palvelujen riittävyydestä erosivat jonkin verran alueellisesti. Eniten päällekkäisyyttä tarjolla olevissa palveluissa katsottiin olevan Itä-Suomessa (Kuvio 40). Yleisenä, koko Suomea koskevana päällekkäisyytenä nousi esiin TE-toimistojen ja kuntien tarjoamien palvelujen samankaltaisuus, jonka osaltaan katsottiin luovan epätietoisuutta asiakkaiden keskuudessa siitä, minkä organisaation puoleen tulisi kääntyä.



**Kuvio 40.** Asiantuntijoiden näkemys oman alueen yrittäjyyspalvelujen tilasta. Kysymys: Mitä mieltä olet aloittaville yrittäjille tarjottavista palveluista alueellasi?

Eri kohderyhmille tarjottavien palvelujen osalta asiantuntijoiden näkemykset jakautuivat aluekohtaisesti suhteellisen vahvasti (Kuvio 41). Siinä missä Länsi- ja Sisä-Suomen asiantuntijoista 60 % (12/20) katsoi alueella olevan riittävästi palveluita tarjolla eri taustoista tuleville yrittäjille, Etelä-Suomen asiantuntijoista (Uuttamaata lukuun ottamatta) näin koki vain 16 %.



**Kuvio 41.** Asiantuntijoiden näkemys omalla alueella tarjottavien kohderyhmäkohtaisten palvelujen tilasta. Kysymys: Onko erilaisista taustoista tuleville yrittäjille (esim. maahanmuuttajataustaiset, naisyrittäjät, nuoret ja osatyökykyiset) tarjolla riittävästi palveluita?

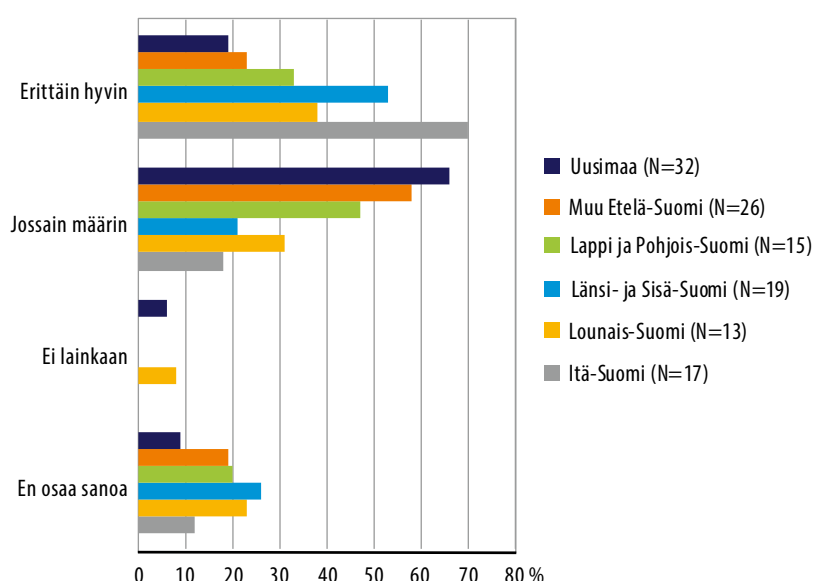
Esiin nostetut palvelujen kehittämistarpeet liittyivät nykyisten **palvelujen pirstaleisuuteen ja projektiluontoisuuteen, sekä yhtenäisen neuvonnan puutteeseen**. Kehittämissideana nousikin esiin yhteisen palvelupisteen kehittäminen. Asiakaslähtöisyyden puute ja alueiden väliset eroavuuden palvelutarjonnassa korostuivat avoimissa kommentoissa. Yrittäjyyspalveluita tarjoavien organisaatioiden keskinäiseen vuoropuheluun toivottiin parannusta, jotta turhalta päällekkäisyydeltä välttäisiin.

Asiantuntijat tunnistivat palvelujen painottuvan vahvasti yrittäjyyden ja yritystoiminnan alkuvaiheeseen, mutta **tarvetta katsottiin olevan myös yrityksen kehittämistä koskevalle neuvonnalle aloittamisen jälkeen**. Toisaalta vasta yrittäjyyden suunnitteluvaiheessa olevien palvelut koettiin vaikeasti löydettäväksi. Erityisesti TE-toimistoilta kaivattiin nykyistä enemmän palveluita liittyen itsensätyöllistämiseen ja mikroyrittäjyyteen. Eri kohderyhmille, erityisesti maahanmuuttajataustaisille ja nuorille, suunnattujen palvelujen lisäämisen ja eri kielillä tarjottavien palvelujen lisäksi, asiantuntijat nostivat esiin tarpeen



parantaa palveluista tiedottamista. Myös henkilökohtaisen ohjauksen ja mentoroinnin kehittämistä ehdotettiin. Lisäksi tunnistettiin neuvontaa antavia henkilöitä koskeva tarve oman osaamisen kehittämiseen.

Kyselyn mukaan omistajanvaihdosten huomioimisen taso yritysneuvonnassa vaihtelee eri alueilla (Kuvio 42). Itä-Suomen asiantuntijoista 70 % (12/17) koki, että heidän alueellaan omistajanvaihdokset yritysneuvonnassa oli huomioitu erittäin hyvin. Keskimäärin 36 % (46/129) kaikista vastaajista oli tätä mieltä.



**Kuvio 42.** Omistajanvaihdosten huomioiminen eri alueiden yritysneuvonnassa. Kysymys: Miten aloittavien yritysten neuvonnassa on alueellanne huomioitu omistajanvaihdokset?

Asiantuntijahaastatteluissa, kuten kyselyssäkin, korostui **henkilökohtaisen neuvonnan tärkeys**: hakijan kohtaaminen ja hänen kanssaan keskusteleminen. Yritysneuvonnan, samoin kuin starttirahahakemusten käsittelijöiden, toivottiin kannustavan ja ohjaavan yrittäjäksi aikovaa yhä enemmän neuvonnan pariin.

Tärkeänä muistutuksena haastatteluissa nousi esiin neuvonnan realismin taso; asiakasta ei saa kannustaa perusteettomasti sellaiseen toimintaan, jossa on tunnistettavissa suuria riskejä. Vaikka yritysneuvojen kuuluukin kannustaa asiakkaitaan yrittäjyyteen, niin yrittäjyys ei sovi kaikille. Liiketoiminnan riskitkin on osoitettava asiakkaalle selkeästi. Tämä vaatii perehtymistä paitsi liikeideaan ja laskelmiin, myös asiakkaaseen itseensä ja hänen elämäntilanteeseensa. Tässä selvityksessä toteutetussa yrittäjille suunnatussa kyselyssä nousi avovastauksissa esille joitain elämäntilanteita koskevia kommentteja, joissa yrittäjät kertoivat jopa katuvansa yrittäjäksi ryhtymistä epäonnistuneiden liiketoimiensa takia. Osa yrittäjistä

oli joutunut pahaan taloudelliseen ahdinkoon ja kuormittaviin tilanteisiin, jotka osaltaan saattoivat aiheuttaa vaikeita mielenterveydellisiä ongelmia ja työkyvyn menettämistä.

Kommunikointi myös palvelutarjoajien välillä olisi tärkeää, jotta turhia päällekkäisyyksiä palveluissa voitaisiin karsia. Palvelutarjontaan liittyen sekä haastatellut että kyselyyn osallistuneet asiantuntijat nostivat esiin palvelujen ja tiedon pirstaleisuuden. Palveluita on osassa alueita segmentoitu hyvin ja tarjolla on eri kieliversioitakin, mutta hanke pohjaisuus tekee osin niidenkin olemassa olosta pirstaleista ja aluekohtaista. Eräänlaista yhden luukun palvelua ja neuvonnan yhdenmukaistamista peräänkuulutettiin sekä haastatteluissa että kyselyssä.

Lisäksi erityisen tärkeänä korostui **toimialoihin perustuva palvelukokonaisuus**. Neuvonnan koettiin jäävän usein liian yleiselle tasolle, jolloin asiakkaiden toimialakohtaisia neuvontatarpeita ei pystytty täyttämään. Mahdollisuutta starttirahaan kuuluvista asiantuntija-arvioinneista tulisi harkita annettavaksi myös muille yrittäjille eräänlaisena tilannetarkistuksena liiketoiminnan tilan kehittymisestä. Asiantuntijat toivoivat, että yrittäjille voitaisiin tarjota syvällisempää ja pidemmälle katsovampaa neuvontaa: kasvattaa asiakkaiden uuden näkemisen kykyä, rohkeutta ja innovatiivisuutta. Yrittäjiä tulisi herättää pohtimaan minkälainen on hyvä työpaikka, ja minkälainen työnantaja yrittäjä haluaa olla ja miten tähän tavoitteeseen päästään.

## 4 Yritysten rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen

### 4.1 Yritysten näkemykset osaamistarpeiden tunnistamisesta ja rekrytointiosaamisesta

Yritysten rekrytointiosaamista ja osaamistarpeiden tunnistamista kartoitettiin selvityksessä yrityksille suunnatulla kyselyllä, joka kohdistettiin 9 978 yritykselle. Nämä yritykset olivat ilmoittaneet avoimen työpaikan TE-palveluihin vuoden 2019 aikana. Lisäksi kyselyä levitettiin mm. EK:n kasvuryhmään kuuluville yrityksille sekä Suomen Yrittäjien kautta. Kysely oli avoinna joulukuusta 2019 helmikuun 2020 alkuun. Yhteensä kyselyyn saatiin 776 vastausta, joista 761 vastausta edusti TE-palveluihin työpaikan ilmoittaneita yrityksiä. Kaikki vastaukset em. ryhmältä vastaanotettiin vuoden 2020 tammi- ja helmikuun aikana. Yrityskyselyn saatekirjeessä kohderyhmäksi mainittiin pk-yritykset. Kyselyyn kuitenkin vastasi myös muun kokoluokan yrityksiä sekä muita organisaatioita kuten yhdistyksiä.

TEM:n työvoiman hankinta toimipaikoissa -selvityksen mukaan 46 % yksityisen sektorin toimipaikoista käytti rekrytoinneissaan TE-toimiston palveluja. Lisäksi työpaikan ilmoittaminen TE-toimistoon oli todennäköisempää yrityksen koon kasvaessa. Käytetyimmät työvoiman rekrytointikanavat, kaikki toimipaikat huomioiden, olivat puolestaan ilmoitukset omalle henkilöstölle ja entisille työntekijöille.<sup>66</sup> Edellä todetun perusteella voidaan olettaa, että tämän selvityksen osana toteutetun kyselyn kohderyhmä käsitti noin puolet kaikista vuonna 2019 rekrytoinneista yrityksistä. Lisäksi kyselyn vastaanottajayritysten keskip koko on todennäköisesti jonkin verran kaikkien yritysten keskipkkoa suurempi. Edellä mainituista tekijöistä johtuen havainnot eivät ole täysin yleistettävissä koskemaan kaikkia pk-yrityksiä.

---

66 Larja, L. (2019). Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2018. Työ- ja elinkeinoministeriö, heinäkuu 2019.

Larja (2019) toteaa TE-toimiston palvelujen olevan tehokas rekrytointikanava. TE-toimiston lisäksi myös muut työnvälityspalvelut ovat tehokas kanava, mutta niiden käyttö on vähäistä. Toimialojen välillä on suuria eroja siinä mitä rekrytointikanavia yritykset käyttävät.<sup>67</sup> Yleisellä tasolla voidaan kuitenkin olettaa, että työpaikan ilmoittaminen TE-toimiston palvelujen kautta osoittaa lähtökohtaisesti parempaa rekrytointiosaamista yritykseltä kuin pelkästään epävirallisten kanavien käyttäminen. Virallisen rekrytointi-ilmoituksen jättäminen edellyttää yritykseltä mm. rekrytointitarpeen ja avoimen tehtävän tarkkaa määrittämistä. Kontakti TE-toimistoon saattaa ohjata yrityksiä hyödyntämään myös muita TE-toimiston palveluita. Todennäköisesti selvityksessä toteutetun kyselyn vastaajajoukolla, eli TE-palvelujen kautta työntekijää hakevilla yrityksillä, on siten keskimäärin parempi rekrytointiosaaminen kuin yrityksillä, jotka rekrytoivat ainoastaan muita kanavia käyttäen. Yritysten ja toimialojen välillä on kuitenkin suuria eroja sekä rekrytointiosaamisessa sekä tehokkaimmissa rekrytointikanavissa, eikä TE-palvelujen käytöstä tai käyttämättömyydestä voi päätellä yksittäisen yrityksen rekrytointiosaamisen tasoa.

#### 4.1.1 Osaamistarpeiden tunnistaminen ja muuttuviin osaamistarpeisiin varautuminen yrityksissä

##### Osaamistarpeisiin varautuminen

Kyselyyn vastanneiden yritysten oma käsitys **tulevaisuuden osaamistarpeisiin varautumisesta** oli hyvä. Kaksi kolmesta (65 %) yrityksestä katsoi varautuneensa tulevaisuudessa vaadittaviin uusiin osaamistarpeisiin melko hyvin, minkä lisäksi yhteensä 12 % katsoi varautuneensa tulevaisuuteen tässä suhteessa erittäin hyvin. Melko huonosti varautuneita oli 13 % vastaajista. Vain prosentti vastaajista katsoi varautuneensa erittäin huonosti tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Noin joka kymmenes vastaaja (9 %) ei kuitenkaan osannut sanoa, kuinka hyvin tulevaisuuden osaamistarpeisiin heidän yrityksessään oli varauduttu. Yrityksen koko ei olennaisesti vaikuttanut käsityksiin yrityksen varautumisen tasosta. Mikroyritykset kokivat olevansa jonkin verran muita yrityksiä useammin varautuneet joko melko huonosti tulevaisuuteen (17%) tai olivat epävarmoja varautumisestaan (10 %). Toisaalta pienet yritykset katsoivat olevansa varautuneita uusiin osaamistarpeisiin jopa paremmin kuin suuret ja keskisuuret yritykset, joten käsitys varautumisesta ei vaikuta paranevan lineaarisesti yrityksen koon kasvaessa, mutta erot tuloksissa olivat varsin pieniä.

Toimialoittain tarkasteltuna suhtautumisessa varautumiseen oli havaittavissa joitakin eroja. Kaikkein positiivisimmin varautumiseen suhtauduttiin informaation ja viestinnän sekä ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan aloilla sekä palvelualoilla. Näillä kaikilla toimialoilla neljä yritystä viidestä katsoi varautuneensa tulevaisuuden

<sup>67</sup> Larja, 2019.

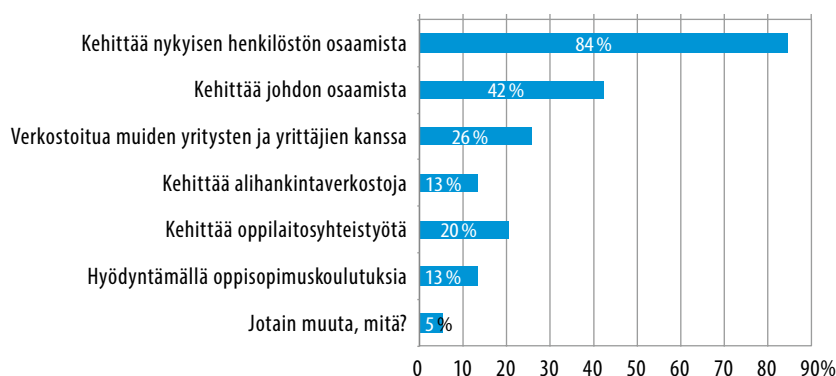
osaamistarpeisiin vähintään melko hyvin. Monella muullakin toimialalla varautumisen katsottiin olevan hyvällä tasolla, sillä kolme neljästä yrityksestä mm. alkutuotannossa, rakentamisen ja kuljetuksen sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan toimialoilla vastasi, että tulevaisuuden osaamistarpeisiin oli varauduttu vähintään melko hyvin.

Kaikkein heikointa varautuminen kyselyn perusteella oli tukku- ja vähittäiskaupan toimialalla, jolla neljännes yrityksistä katsoi olevansa melko huonosti tai erittäin huonosti varautuneita tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Toiseksi heikointa varautuminen oli teollisuusyrityksissä, jossa yli viidennes katsoi varautuneensa melko huonosti tai erittäin huonosti tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

**Kehitettävistä osaamistarpeista tyypillisimpiä** olivat toimialaan liittyvä erityisosaaminen (54 % vastaajista) sekä myyntiin ja markkinointiin liittyvä osaaminen (46 %). Seuraavaksi yleisimpiä olivat johtamiseen ja hallintoon liittyvä osaaminen (28 %), digitalisaatioon ja tekoälyyn liittyvä osaaminen (20 %) sekä kehitys- ja innovaatiotoimintaan liittyvä osaaminen (15%). Vähiten mainintoja sai kansainvälistymiseen liittyvä osaaminen (7 %) sekä kategoria muu osaaminen (5 %), jossa esimerkkeinä mainittiin mm. taloushallinto, rahoitus ja prosessikehitys.

**Kyselyvastaajat kokivat uusien osaamistarpeiden yleisimmän johtuvan** asiakkaiden lisääntyvistä / muuttuneista vaatimuksista (37 %), yrityksen kasvun myötä syntyvistä tarpeista (33 %) ja henkilöstövaihdoksista yrityksessä (25 %). Noin joka viides vastaaja katsoi muutosten taustalla olevan viranomaisvaatimukset (21 %), työelämän muutokset (19 %) tai uusien teknologioiden hyödyntäminen (19 %). Hieman harvempi katsoi muutoksen aiheutuvan uusiin markkinamahdollisuuksiin tarttumisesta (17 %) tai markkinoiden muutoksista (16 %).

**Osaamistarpeisiin vastaamisen keinoina** (Kuvio 43) yritykset aikovat erityisesti kehittää nykyisen henkilöstön osaamista, johon aikoi panostaa miltei yhdeksän yritystä kymmenestä (85 %). Kaksi viidestä yrityksestä aikoi kehittää johdon osaamista. Yksi neljästä aikoi verkostoitua muiden yritysten kanssa ja joka viides kehittää oppilaitosyhteistyötä. 13 % vastaajista kertoi, että yritys aikoo hyödyntää oppisopimuskoulutusta tai kehittää alihankintaverkostoja.



**Kuvio 43.** Yritysten keinot vastata tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Kysymys: Miten yritys aikoo vastata tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

Osaamistarpeisiin vastaamiseen valitut ensisijaiset keinot olivat jossain määrin riippuvaisia yrityksen koosta. Mikroyritykset painottivat muita useammin muiden yritysten ja yrittäjien kanssa verkostoitumista (31 %) sekä alihankintaverkostojen kehittämistä (21 %), kun taas suuret ja keskisuuret yritykset näkivät erityisesti nykyisen henkilöstönsä kouluttamisen (94 %) sekä oppilaitosyhteistyön (35 %) itselleen ensisijaisina keinoina.

### Osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyvät haasteet

Yritysvastaajilta tiedusteltiin avokysymyksellä näkemyksiä siitä, mitkä ovat suurimmat osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyvät haasteet (N=235). Vastauksissa korostuivat toimialojen väliset erot osaamistarpeissa ja muutoksissa. Varsin yleisenä teemana toistuivat myös vaikeudet muutosten tunnistamisessa ja johtamisessa; maailma muuttuu nopeasti ja tarvittavia, tarkkoja toimenpiteitä on vaikea tunnistaa tai tietää. Tietyillä toimialoilla muutosten taustalla voi olla myös viranomaissääntelystä johtuvia uusia tarpeita ja velvoitteita. Lisäksi henkilöstön vähäinen halukkuus osaamisen kehittämiseen, tai haluttomuus myöntää tarpeita osaamisen kehittämisessä, koettiin varsin laajalti haasteina.

*Edustamme hyvin vanhanaikaista alaa kuljetussektorilla. Kilpailemme kansainvälisillä markkinoilla, jossa mukana kaiken tasoista toimijaa. Vaikea tunnistaa, mitkä osaamisen kehittämisen alueet (johtamistaitojen lisäksi) toisivat meille lisäarvoa ja seuraava askel olisi myydä sellainen kehitystyö henkilöstöllemme.*

Erityisesti digitalisaation mukanaan tuoma muutos on niin nopeaa, että osaamisella on suuria vaikeuksia pysyä perässä. Vastaajien haasteena olivat myös vaikeudet löytää kehittämistoimintaan ja sen johtamiseen riittävät resurssit yrityksissä.

*...[U]udet teknologiat muuttuvat ja niitä tulee lisää sellaisella nopeudella..., että jos näitä ei opetella ajoissa putoamme keltasta varsinkin alihankintakuvioissa, joissa potentiaalisella tilaajalla voi olla käytössä teknologiat, joita me emme vielä tunne tai niistä ei ole tarpeeksi kokemusta. [Sen] vuoksi voi olla viisasta kieltäytyä tekemästä potentiaalisen asiakkaan toimeksiantoa, joka syö negatiivisesti kassavirtaa.*

Osaamispula vahvistui 2010-luvun loppupuolen nousukauden aikana. Osaajapula koskee erityisesti kasvukeskusten ulkopuolisia alueita<sup>68</sup>. Useat vastaajat kokivat henkilöstön ja työnhakijoiden osaamisen, työhalukkuuden tai työelämätaitojen olevan siinä määrin puutteellisia, ettei osaamisen kehittäminen yrityksessä ole mahdollista. Kritiikkiä kohdistettiin paljon myös ammatilliseen opetukseen, jonka tasoa pidettiin useissa kommentoissa hyvin heikkona. Yrityksissä, joissa henkilökunta lähestyy eläkeikää, koettiin puolestaan ongelmaksi sitoutumishalukkaiden nuorten työntekijöiden löytäminen, jotta hiljaisen tiedon siirtäminen eläköityviltä henkilöiltä pystyttäisiin toteuttamaan.

*Ongelma ei niinkään ole osaamistarpeen tunnistamisessa vaan siinä ettei osaavia henkilöitä ylipäättään ole tarjolla, he jäävät joko opiskelupaikkakunnalle... tai muihin suurempiin kaupunkeihin.*

*Työvoimatoimistoista tulevien työntekijöiden motivaation puute. He ovat erkaantuneet työelämästä pahasti.*

#### 4.1.2 Osaamistarpeiden tunnistamisen työkalujen ja palvelujen käyttö

Selvityksen mukaan yritykset tekevät osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyvän työn tyyppillisesti itse. Vain 12 prosentissa yrityksistä oli hyödynnetty **osaamistarpeiden tunnistamisessa ulkopuolista osaamista**. 85 % yrityksistä ei ollut vastaavasti käyttänyt ulkopuolista apua, ja kolme prosenttia ei osannut sanoa, oliko ulkopuolista apua käytetty. Käytetyt ulkopuoliset palvelut olivat mm. erilaisia konsulttipalveluita, kuten valmennuksia ja kehittämispäiviä. Ulkopuolisia palveluntarjoajia käytettiin myös esim. kyselyjen toteutuksessa. Oppilaitokset, yrityskiihdyttämöt, TE-palvelut ja kumppaniyritykset mainittiin hyödynnettyjen palveluntarjoajien joukossa.

Kolme neljästä yrityksestä (74 %) ei myöskään nähnyt jatkossa tarvetta ulkopuolisille palveluille osaamistarpeiden tunnistamisessa. Viidenes vastaajista ei osannut ottaa asiaan kantaa, ja vain kahdeksan prosenttia katsoi palveluja tarvittavan jatkossa. Huonosti tulevaisuuden osaamistarpeisiin varautuneet yritykset katsoivat tarvitsevänsä palveluita hyvin varautuneita yrityksiä useammin, mutta näistäkin yrityksistä vain 16 % katsoi tarvitsevänsä palveluita jatkossa.

<sup>68</sup> Alasalmi ym., 2020.

Yrityksiltä tiedusteltiin, miten työntekijöiden osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyviä palveluja tulisi kehittää jatkossa. **Haasteeksi vaikuttaa muodostuvan tyypillisesti juuri yrityksen tarpeisiin ja tilanteeseen sopivan palvelun löytäminen.** Liian yleiset palvelut eivät yhtäältä vastaa yrityksen tarpeita ja räätälöidyn palvelun löytäminen koettiin hankalaksi.

*Tunnistaminen ei ole vaikeaa, mutta oikean koulutuksen ja kehittämisen löytäminen. Tarjolla on liikaa keksimällä keksittyjä koulutuksia, jotka eivät välttämättä kohtaa yritystämme ja sen työntekijöiden tarpeita.*

*Itse olen käyttänyt Suomen yrittäjien palveluita ja oppisopimuspalveluita. Suomen yrittäjiltä saa hyvin tietoa ja heidän kauttaan olisi hyvä tulla jatkossakin lisää tietoa ja täsmäinfoja. Oppisopimuspalvelut olen kokenut byrokraattiseksi ja sieltä on hankala löytää ja siinä täytyy itse olla erittäin aktiivinen ja hakea tietoa koulutuksien sisällöstä. Enemmän tulisi jalkautua yrityksiin ja tehdä räätälöityjä ohjelmia eri toimialoille, eri koksille yrityksille.*

Toisaalta osa vastaajista näki edellä mainitusta poiketen myös yleisillä työkaluilla olevan käyttöä. Näiden osalta korostuivat helppous, käytännönläheisyys ja matalat kustannukset.

*Kehittämällä työnantajille toimialasta riippumaton käytännönläheinen ja ilmainen työkalu osaamisen tunnistamiseen.*

#### 4.1.3 Osaamiskartoitusten hyödyntäminen

Kahdessa kolmesta (69 %) kyselyyn vastanneesta yrityksessä oli toteutettu **nykyisen henkilöstön osaamisen kartoitusta**. Kuitenkaan peräti neljänneksessä yrityksistä kartoitusta ei ollut tehty (26 %). Viisi prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, oliko kartoituksia toteutettu.

Niissä yrityksissä, joissa osaamiskartoituksia oli tehty, kartoitus toteutetaan tyypillisimmin vuosittain tai useammin (66 %). Noin joka toinen vuosi kartoitus tehdään 17 prosentissa yrityksistä ja tätä harvemmin kartoituksen tekee 14 % yrityksistä. Kolme prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, kuinka usein kartoitus toteutetaan. Neljässä tapauksessa viidestä (80 % vastaajista) osaamiskartoitus kattoi koko henkilöstön.

Osaamiskartoituksia tehneitä yrityksiä pyydettiin tarkentamaan, mitä **prosesseja tai työkaluja yrityksessä käytetään työntekijöiden osaamistarpeiden tunnistamisessa**. Yleisimmin yrityksissä olivat käytössä henkilökohtaiset osaamiskartoitukset ja -suunnitelmat, joita käytettiin kolmessa neljästä (76 %) yrityksestä. Hieman harvempi kuin joka kolmas (31 %) yritys käytti osaamiskartoituksia tai -kyselyitä henkilöstölle ja noin joka neljäs (26 %) yritystason osaamisen kehittämisen suunnitelmia. Noin kuusi prosenttia kaikista vastaajista



kertoi käyttävänsä muita menetelmiä, joista tyypillisin oli avointen vastausten perusteella tiivis yhteistyö pienessä työyhteisössä tai tiimissä, jolloin osaamistarpeiden uskottiin tulevan ilmi päivittäisessä työssä. Kolme prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, mitä menetelmiä heidän yrityksessään oli käytössä. Hyvin tulevaisuuden osaamistarpeisiin varautuneet yritykset tekivät huonosti varautuneita yrityksiä yleisemmin kartoituksia ja suunnitelmia koko yrityksen ja henkilöstön tasolla.

Yritysten arvio varautumisesta tulevaisuuden osaamistarpeisiin liittyy selkeästi siihen, toteutetaanko yrityksessä osaamiskartoituksia (Taulukko 2). 85 % niistä yrityksistä, joissa henkilöstön osaamista oli kartoitettu, katsoi olevansa vähintään melko hyvin varautunut tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Nämä yritykset tekivät osaamiskartoituksia useammin ja laajemmin kuin tulevaisuuden osaamistarpeisiin heikommin varautuneet tai varautumisesta epätietoiset yritykset. Yrityksistä, joissa kartoituksia ei oltu toteutettu oli vähintään melko hyvin varautuneiden osuus 58 %, eli selvästi pienempi kuin osaamista kartoittaneissa yrityksissä (85 %).

**Taulukko 2.** Yritysten varautuminen tulevaisuudessa vaadittaviin uusiin kehittämistarpeisiin verrattuna siihen, toteutetaanko yrityksissä henkilöstön osaamiskartoituksia.

Onko yrityksessä tehty osaamiskartoituksia	Melko hyvin, hyvin tai erittäin hyvin varautuneet,	Melko huonosti tai erittäin huonosti varautuneet	Ei osaa sanoa	Yhteensä
	Prosenttia			
Kyllä	85	9	6	519
Ei	58	27	15	199
En osaa sanoa	56	24	20	41
Yhteensä	76	15	9	759

#### 4.1.4 Rekrytointiosaaminen ja rekrytointipalvelujen hyödyntäminen

##### Näkemykset rekrytoinnin haasteista yleisesti

TEM:n mukaan 41 % toimipaikoista kohtasi rekrytoinnissaan vaikeuksia työntekijän löytämisessä vuonna 2018. Rekrytointiongelmien kasvoivat voimakkaasti viime vuosikymmenen lopulla, ja ongelmien ennakoitiin edelleen yleistyvän vuonna 2019.<sup>69</sup> Tämän selvityksen yhteydessä toteutettuun kyselyyn vastanneista yrityksistä kaksi kolmesta olikin kokenut rekrytointivaikeuksia jossain vaiheessa edellisten kolmen vuoden aikana.

<sup>69</sup> Larja, 2019.

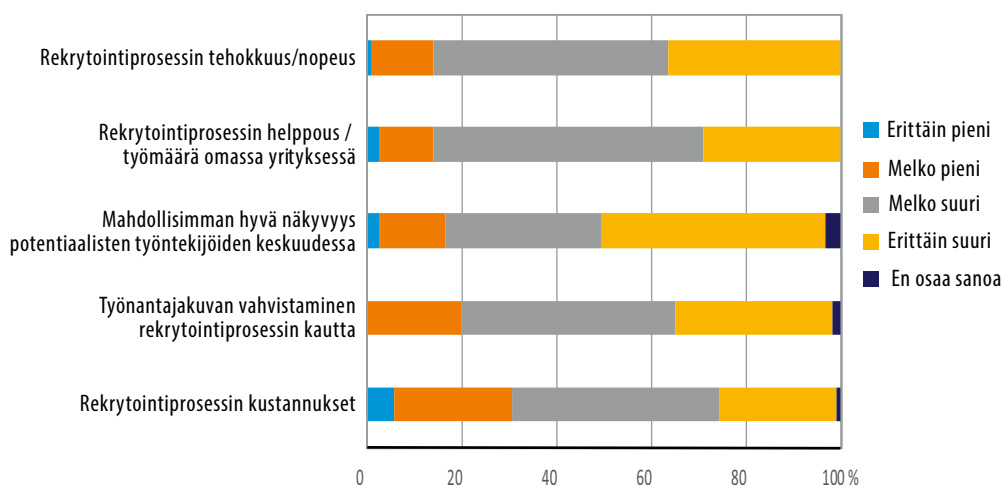
Rekrytointivaikeuksia kokeneista vastaajista 30 % ei ollut löytänyt hakemaansa työntekijää lainkaan. Niiltä vastaajilta, joilla oli ollut viimeisen kolmen vuoden aikana vaikeuksia löytää sopivia henkilöitä rekrytoinneissa, tiedusteltiin tarkentavalla avoimella kysymyksellä, millaisia vaikeuksia rekrytoinneissa oli ilmennyt. Yleisin haaste liittyi työnhakijoiden ammattitaitoon, joka koettiin eri tavoin puutteelliseksi. Ammattitaitoon liittyneitä vaikeuksia toi esiin runsas kolmannes haasteita kohdanneista vastaajista. Ammattitaito oli joko yleisesti heikko, tai se ei vastannut yrityksen ja tehtävän tarpeita. Tässä yhteydessä myös koulutusjärjestelmää kohtaan esitettiin kritiikkiä.

Toiseksi yleisin syy liittyi yleisesti hakijoiden vähyyteen – tällaisista ongelmista raportoi reilu neljännes rekrytointivaikeuksia kohdanneista. Näissä tapauksissa hakemuksia ei ollut vastaanotettu riittävästi tai vastauksessa viitattiin alan yleiseen työvoimapulaan.

Muut kohdatut haasteet linkittyivät hakijoiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvään soveltuvuuteen. Usein tämä haaste yhdistyi työn erityiseen luonteeseen, esimerkiksi vuorotyöhön tai yksintyöskentelyyn, jotka vaativat erityistä soveltuvuutta. Noin joka kymmenes vastaaja myös kertoi, että rekrytoinnin jälkeinen sitoutuneisuus yritykseen oli jäänyt heikoksi. Lisäksi pieni osa vastaajista mainitsi alueellisten syiden – esimerkiksi työpaikan sijaintiin liittyneiden kysymysten – aiheuttaneen haasteita rekrytoinneissa.

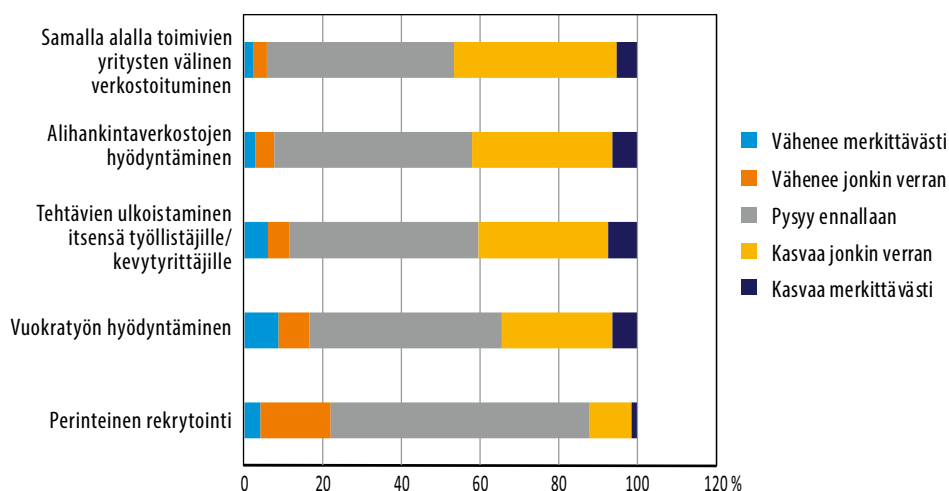
### Näkemykset rekrytointiprosessista ja kehitystrendeistä

Niiltä vastaajilta, jotka kertoivat yrityksensä tarvitsevan apua rekrytoinneissa (N=121), tiedusteltiin **eri rekrytointiprosessin osatekijöiden tärkeyttä** (Kuvio 44). Tärkein rekrytointiprosessiin liittyvä tekijä oli vastaajien mielestä rekrytointiprosessin tehokkuus ja nopeus. Tämä tekijä oli joko melko tai erittäin tärkeä 86 %:lle vastaajista. Edellistä tukee se, että rekrytointiprosessin helppoutta ja työmäärää omassa yrityksessä piti melko tai erittäin tärkeänä tekijänä yhtä suuri osa vastaajista. Seuraavaksi tärkeimmät tekijät olivat näkyvyys potentiaalisten työntekijöiden keskuudessa sekä työnantajakuva vahvistaminen rekrytointiprosessin kautta, joita piti melko tai erittäin tärkeinä noin 80 % vastaajista. Vähiten tärkeä tekijä oli rekrytointiprosessin kustannukset, joita niitakin piti kuitenkin melko tai erittäin tärkeinä 69 % vastaajista.



**Kuvio 44.** Eri osatekijöiden merkitys rekrytointiprosessin toteutuksessa / suunnittelussa. Kysymys: Mikä on seuraavien osatekijöiden merkitys rekrytointiprosessin toteutuksessa / suunnittelussa keskimäärin yrityksessäsi? (N=121).

Vastaajien arvioidessa **rekrytointiin liittyvien ilmiöiden merkityksen muuttumista tulevaisuudessa** vahvemmin kasvussa katsottiin olevan samalla alalla toimivien yritysten välisen verkostoitumisen ja alihankintaverkoston hyödyntäminen (Kuvio 45). Näiden tekijöiden merkityksen vahvistumiseen uskoi miltei puolet vastaajista. Myös tehtävien ulkoistamisen itsensä työllistäjille nähtiin muuttuvan entistä merkittävämmäksi ilmiöksi, sillä kaksi viidestä vastaajasta katsoi ko. tekijän merkityksen kasvavan jonkin verran tai merkittävästi tulevaisuudessa. Toisaalta joka kymmenes vastaaja koki tehtävien ulkoistamisen merkityksen olevan jo laskussa. Kolmannes vastaajista arvioi vuokratyön hyödyntämisen merkityksen kasvavan, mutta vastaavasti noin joka kuudes vastaaja odotti merkityksen vähenevän tulevaisuudessa. Kaikkein yleisimmin laskussa nähtiin olevan perinteisen rekrytoinnin merkityksen. Runsas viidennes vastaajista katsoi perinteisen rekrytoinnin merkityksen vähenevän tulevaisuudessa. Merkityksen kasvua odotti puolestaan vain joka kymmenes vastaaja. Suurin osa, eli kaksi kolmesta vastaajista, odotti kuitenkin perinteisen rekrytoinnin merkityksen pysyvän muuttumattomana tulevaisuudessa.



**Kuvio 45.** Rekrytointiin liittyvien ilmiöiden merkityksen muuttuminen tulevaisuudessa.

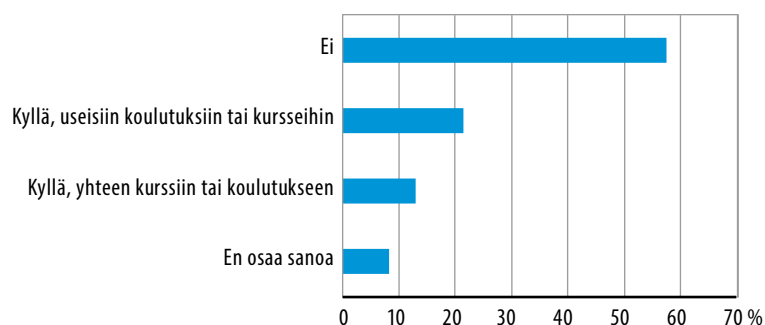
Kysymys: Miten arvioisit seuraavien ilmiöiden merkityksen muuttuvan tulevaisuudessa yrityksesi näkökulmasta? (N=758).

### Rekrytoinnin organisointi ja rekrytointikokemus

Kahdessa kolmesta (66 %) kyselyyn vastanneesta yrityksestä **rekrytoinneista vastaava henkilö** oli yrittäjä/toimitusjohtaja. Joka kahdeksannessa (13 %) yrityksessä rekrytoinneista vastasi lähin esimies, ja joka kymmenennessä henkilöstöpäällikkö (10 %). Neljässä prosentissa yrityksistä oli erillinen rekrytointitiimi ja vastaavasti kuudessa prosentissa yrityksistä rekrytoinneista vastasi jokin muu taho. Vastuu rekrytoinneista oli yrittäjällä tai toimitusjohtajalla erityisesti mikroyrityksissä, ja yrityksen koon kasvaessa vastuu rekrytoinneista siirtyy muille henkilöille. Rekrytoinnin ammattimaisuus liittyi yrityksessä käytössä oleviin resursseihin. 85 prosentissa mikroyrityksissä yrittäjä tai toimitusjohtaja oli rekrytoinneista vastaava henkilö, kun pienissä yrityksissä näin oli 63 prosentissa yrityksistä. Vastaavasti keskisuurissa ja suurissa yrityksissä yrittäjä tai toimitusjohtaja vastasi rekrytoinneista vain 16 prosentissa yrityksistä.

Rekrytoinnista vastaavalla henkilöllä tai henkilöillä oli tyypillisesti pitkä kokemus rekrytointien parissa toimimisesta. Yli puolessa tapauksista (55 %) rekrytoijalla kerrottiin olevan kokemusta yli 10 vuoden ajalta. Joka viidennessä yrityksessä rekrytoijalla oli kokemusta 5-10 vuotta ja toisella viidenneksellä 2-5 vuotta. Vain kolmessa prosentissa tapauksista rekrytoinnista vastaavalla henkilöllä oli kokemusta enintään vuoden verran.

Vaikka rekrytoijilla keskimäärin olikin pitkä kokemus rekrytoinneista, vain yksi kolmesta oli osallistunut rekrytointiin liittyviin koulutuksiin (Kuvio 46). Koulutuksiin osallistuminen oli selvästi yleisempää suuremmissa yrityksissä, sillä keskisuurissa ja suurissa yrityksissä vähintään yhteen koulutukseen tai kurssiin oli osallistunut 50 % rekrytoinneista vastaavista henkilöistä.



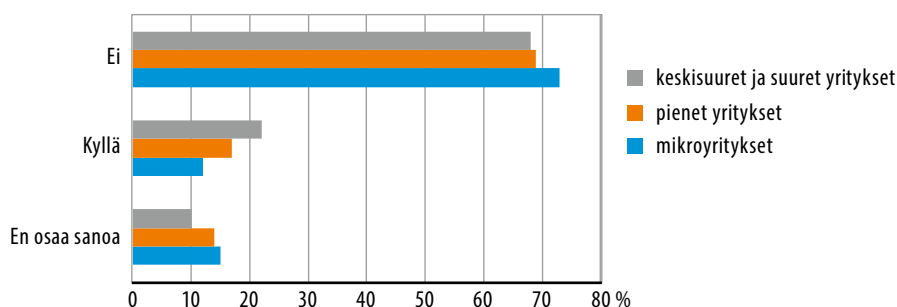
**Kuvio 46.** Rekrytoinneista vastaavan henkilön osallistuminen rekrytointitoimintaan liittyviin koulutuksiin tai kursseihin. Kysymys: Onko rekrytoinneista vastaava henkilö osallistunut rekrytointitoimintaan liittyviin koulutuksiin tai kursseihin?

### Ulkopuolisten palvelujen hyödyntäminen

Kyselyn mukaan ulkopuolisia palveluita ei käytetä kovinkaan laajasti rekrytointien toteutuksessa, sillä kaksi kolmesta (64 %) vastaajasta kertoi, että lähes kaikki rekrytointiprosessit toteutetaan yrityksen omilla resursseilla. Reilu neljännes (29 %) yrityksistä teki rekrytoinnit pääosin omilla resursseillaan, mutta oli hyödyntänyt joissakin tapauksissa ulkopuolista palvelua. Kaikki, tai lähes kaikki, rekrytoinnit ulkopuolisen palvelun avulla toteutti vain neljä prosenttia kyselyn vastaajista. Noin kaksi prosenttia vastaajista ei joko ollut vielä rekrytoinut, teki rekrytoinnit jollain muulla tavoin tai ei osannut sanoa, miten yritys hoitaa rekrytoinnit.

Ulkopuolisten palvelujen käyttö rekrytoinnissa yleistyy yrityksen koon kasvaessa. Siitä huolimatta rekrytoinnit tehdään kaikenkokoisissa yrityksissä pääasiassa omilla resursseilla. Esimerkiksi keskisuurista ja suurista yrityksistä puolet (54 %) teki rekrytoinnit omilla resursseillaan. Lisäksi tämän kokoluokan yrityksistä kaksi viidestä (38 %) kertoi käyttävänsä pääosin omia resurssejaan, mutta hyödyntävänsä jossain tapauksissa ulkopuolisia palveluita. Kokonaan tai melkein kokonaan rekrytointitoiminnan oli ulkoistanut kuusi prosenttia suurista ja keskisuurista yrityksistä, ja vastaavasti viisi prosenttia pienistä yrityksistä, mutta vain kaksi prosenttia mikroyrityksistä. Ulkopuolisia rekrytointipalveluita käytettiin erityisesti teollisuuden ja kaupan aloilla, joilla yli puolet vastaajista kertoi käyttävänsä ainakin jossain määrin ao. palveluita.

Vastaajilta tiedusteltiin, tarvitseeko yritys ulkopuolista apua rekrytoinneissa (Kuvio 47). Vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia verrattuna ulkopuolisten rekrytointipalvelujen käyttöön, sillä kolme neljästä yrityksestä ei katsonut tarvitsevänsä ulkopuolista apua. Ulkopuolista apua kertoi tarvitsevänsä 15 % yrityksistä ja 14 % ei osannut sanoa tarvitaanko apua. Tämänkin osa-alueen osalta yrityksen koon kasvaessa kasvoi myös koettu tarve ulkopuolisille palveluille rekrytoinneissa.



**Kuvio 47.** Yrityksen tarve ulkopuoliseen apuun rekrytoinneissa. Kysymys: Tarvitseeko yrityksesi ulkopuolista apua rekrytointeihin?

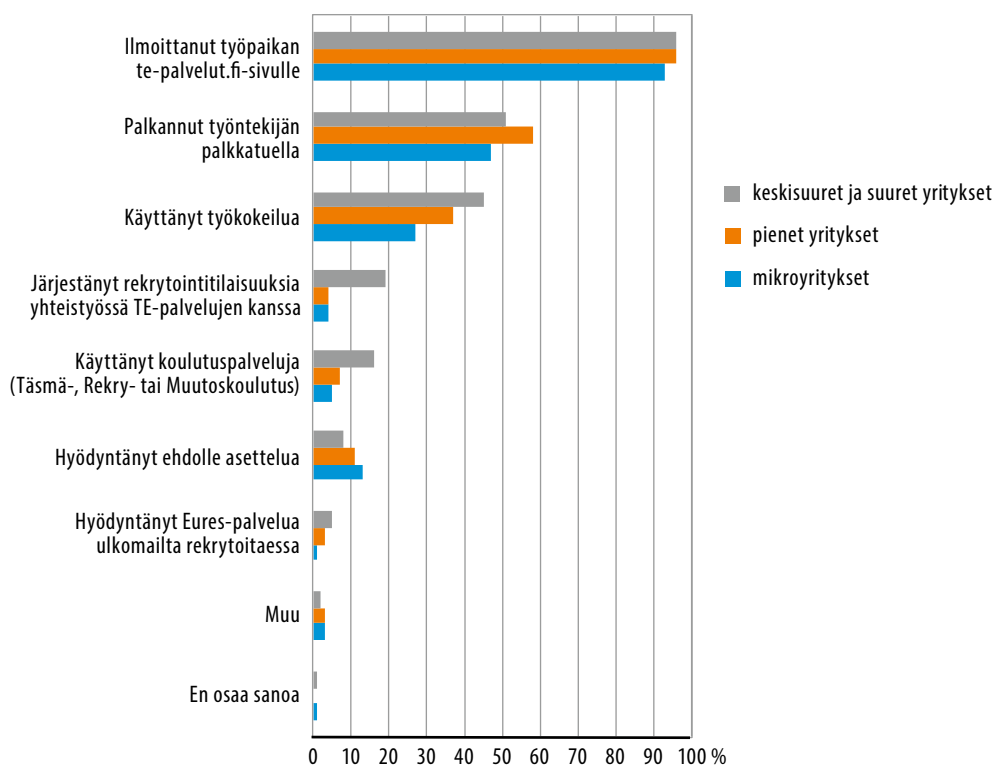
#### 4.1.5 TE-palvelujen hyödyntäminen rekrytoinnissa

Kyselyyn vastanneista yrityksistä **86 % kertoi käyttäneensä työ- ja elinkeinotoimiston palveluja** rekrytoinnin yhteydessä. Suurta osuutta selittää se, että kyselyn pääasiallisena kohderyhmänä olivat työpaikkailmoituksen TE-palveluihin vuonna 2019 jättäneet yritykset.

Suuret ja keski- ja suuret yritykset käyttivät muita yrityksiä useammin TE-palveluita. Erityisesti tämä koski työkokeilun käyttöä, rekrytointitilaisuuksien järjestämistä yhteistyössä TE-palvelujen kanssa ja koulutuspalvelujen käyttöä.

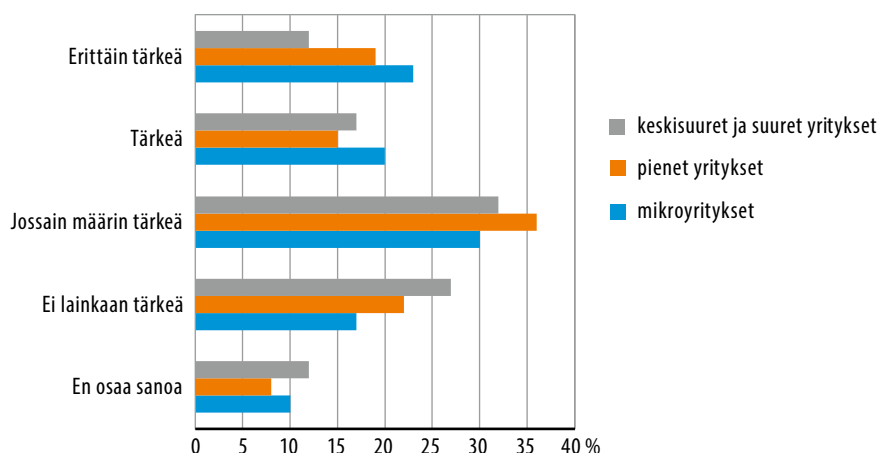
Puolet vastaajista **kertoi tuntevansa hyvin tai melko hyvin tuet ja palvelut**, joita on saatavilla työttömän työnhakijan palkkaamiseen ja kouluttamiseen. Lisäksi, joka kymmenes vastaaja kertoi, että tuet ja palvelut tunnetaan erittäin hyvin. Kuitenkin kahdessa viidestä yrityksestä palvelut tunnetaan vähintään melko huonosti, ja seitsemässä prosentissa erittäin huonosti tai ei lainkaan.

**Puolet yrityksistä (51 %) oli hyödyntänyt palkkatukea** (Kuvio 48). Tuen käytössä ei ollut suuria eroja eri kokoisten yritysten välillä, joskin erityisesti kyselyyn vastanneet pienet yritykset olivat käyttäneet palkkatukea hieman muita useammin. Toimialoittain tarkasteltuna palkkatuen käyttö rekrytoinneissa oli selvästi keskimääräistä yleisempää kaupan alalla, jossa kolme neljästä vastaajasta oli käyttänyt palkkatukea rekrytoinnissa.



**Kuvio 48.** Rekrytointiin liittyvien TE-palvelujen hyödyntäminen tarkasteltuna yrityksen koon mukaan. Kysymys: Mitä seuraavista TE-palveluista yrityksesi on käyttänyt? Voit valita yhden tai useamman seuraavista vaihtoehtoista.

**Palkkatuen merkityksen yrityksen osaamis- ja rekrytointitarpeeseen vastaamisessa koki tärkeänä tai erittäin tärkeänä kaksi viidestä vastaajasta.** Vastaavasti noin puolet vastaajista ei pitänyt palkkatukea tässä suhteessa kovin tai lainkaan tärkeänä. Joka kymmenes vastaaja ei puolestaan osannut ottaa kantaa palkkatuen tärkeyteen. Yrityksen koko näyttäisi vaikuttavan selvästi siihen, kuinka tärkeänä palkkatuki koetaan. Mikroyrityksistä hieman useampi kuin kaksi viidestä koki palkkatuen tärkeänä tai erittäin tärkeänä, kun taas pienistä yrityksistä samalla kannalla oli hieman runsas kolmannes (34 %), ja keski- ja suurista yrityksistä vajaa (29 %) kolmannes.



**Kuvio 49.** Palkkatuen merkitys yrityksen osaamis- ja rekrytointitarpeeseen vastaamisessa tarkasteltuna yrityksen koon mukaan. Kysymys: Kuinka tärkeänä näet palkkatuen merkityksen yrityksen osaamis- ja rekrytointitarpeeseen vastaamisessa?

Ulkomailta rekrytoineita tai rekrytointia yrittäneitä yrityksiä oli 17 %vastaajista, mutta kansainväliseen rekrytointiin tarkoitettuja EURES-palveluja oli hyödyntänyt vain kaksi prosenttia vastaajista. Ulkomailta rekrytoineista yrityksistä vajaalla neljänneksellä (22 %) rekrytointi oli sujunut ongelmitta. Yleisimmät koetut haasteet ulkomailta rekrytoitaessa olivat sopivan henkilön löytämiseen liittyvät haasteet (38 %) sekä viranomaisten lupakäsittelyyn liittyvät haasteet (25 %). Lisäksi kuusi prosenttia ulkomailta rekrytointia yrittäneistä yrityksistä oli kohdannut yrityksen omaan rekrytointiosaamiseen ja -resursseihin liittyviä haasteita, ja vastaavasti viisi prosenttia muita, viranomaisten toimintaan liittyviä haasteita.

#### 4.1.6 Työnantajakuvan merkitys yrityksille

**Kyselyyn vastanneet yritykset pitivät työnantajakuvan** merkitystä erittäin suurena rekrytoinnin onnistumisen kannalta. Kolme viidestä vastaajasta (58 %) piti työnantajakuvan merkitystä erittäin merkittävänä, ja runsas kolmannes (38 %) melko merkittävänä.

Työnantajakuvan merkityksen katsottiin selvästi vahvistuneen viime vuosina. Miltei kolmannes vastaajista koki merkityksen lisääntyneen merkittävästi. Hieman useampi kuin kaksi viidestä vastaajasta koki merkityksen puolestaan lisääntyneen jonkin verran. Viidenneksen mielestä työnantajakuvan merkitys oli pysynyt ennallaan. Vähäisenä työnantajakuvan merkitystä piti vain kolme prosenttia vastaajista. Kaksi prosenttia ei osannut sanoa kuinka merkittävä tekijä työnantajakuva on. Vastaavasti vain kaksi prosenttia vastaajista katsoi työnantajakuvan merkityksen laskeneen viime vuosien aikana.



Vastausten perusteella yritykset pyrkivät rakentamaan työnantajakuvaansa ja hyödyntämään sitä monipuolisesti<sup>70</sup>. Nykyisen henkilöstön työtehtävien mielekkyyttä, palkkauksen ja etujen tasoa, sekä työviihtyvyyden merkitystä hyvän työnantajakuvan luomisessa korostettiin laajalti.

*Pyrimällä edistämään koko henkilökunnan hyvinvointia, työssäjaksamista sekä osaamisen kehittämistä. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen hyvin tärkeä tekijä sekä kaikkien osallistaminen yrityksen toimintaan.*

*Olemalla reilu ja oikeudenmukainen työnantaja, joka arvostaa työntekijän panosta ja merkitystä koko yritykselle.*

*Meillä viihdytään ja voidaan hyvin. Henkilöstön vaihtuvuus on vähäistä, työntekijät ovat sitoutuneita, osaavia ja työlleen omistautuneita.*

Nykyisten työntekijöiden työviihtyvyydestä ja -hyvinvoinnista huolehtimisen ohella vastauksissa korostuivat erilaiset brändin rakentamisen keinot. Yleisimmin nämä tarkoittivat esillä oloa sosiaalisessa mediassa ja huolehtimista siitä, että yritys viestii verkkosivuillaan asioista rehellisesti ja ajantasaisesti. Työnantajakuva rakentaminen voi käytännössä limityä asiakasnäkyvyyden ja -kiinnostuksen luomisen kanssa.

*Jatkuva sosiaalisen median näkyvyys ja tapahtumissa käyminen kasvattaa yritykselle 'faneja', jotka hakevat töihin, suosittelevat ja myös ostavat palveluita. Korostamme meidän erikoisuuksiamme, eli työn vapautta ja etätyömahdollisuuksia.*

*Pidämme yllä hyvää mainettamme ja toimimme useissa verkostoissa. Tarjoamme mielekkäitä harjoittelua ja lopputöiden suorittamismahdollisuuksia.*

*Edustavat www-sivut, LinkedIn sekä muut sosiaalisen median kanavat on käytössä.*

Varsinkin pienemmillä toimialoilla työnantajakuva rakentamiseen suhtaudutaan kokonaisvaltaisemmin, koska hyvän yrityskuvan koetaan vaikuttavan merkittävästi potentiaalisten rekrytoitavien kiinnostukseen yritystä kohtaan.

*Toimialamme on hyvin kapea, joten työnantajakuva tehdään jo aiemmin kuin rekrytoinnin yhteydessä. Ilmoitukset ovat paikkansapitäviä ja edut kunnossa.*

70 Kysymys: Miten yrityksesi pyrkii vaikuttamaan työnantajakuvaan tai hyödyntämään työnantajakuva rekrytoinneissa? N=168.

*Pyrimme toimimaan niin laadukkaasti ja ylläpitämään niin hyvää työilmapiiriä, että meidät tunteva näkee meidät hyvänä työpaikkana ja yhteistyökumppanina. Kuvaamme työyhteisömme henkeä työpaikkailmoituksissa.*

*Pitämällä tiukasti kiinni työnantajavelvoitteista / sopimuksista ja joustamalla työntekijöiden suuntaan.*

Työnantajakuva ei ole rekrytointiprosessissa ainoastaan tekijä, jota yritykset hyödyntävät uusien työntekijöiden tavoittamisessa, vaan yritykset näkevät rekrytointiprosessin mahdollisuutena rakentaa työnantajakuva ja yrityksen tunnettuutta. Tällöin merkittävää on rekrytointiprosessin hoitaminen tavalla, joka luo yrityksestä myönteisen kuvan myös niille työnhakijoille, jotka eivät tulleet valituksi.

*Hoitamalla rekrytointiprosessin asiallisesti ja mahdollisimman lyhyellä aikataululla.*

*[Yritys] yrittää tehdä henkilölle tulevat työtehtävät mielekkäiksi ja haastaviksi.*

## 4.2 Asiantuntijoiden näkemykset yritysten rekrytointiosaamisesta ja osaamistarpeiden tunnistamisesta yrityksissä

### 4.2.1 Osaamistarpeiden tunnistaminen ja muuttuviin osaamistarpeisiin varautuminen yrityksissä

Asiantuntijoiden mukaan työntekijöiden osaamistarpeiden tunnistamisen tila yrityksissä oli keskimäärin melko hyvä. Tätä mieltä oli kaksi kolmesta (65 %) asiantuntijakyselyn vastaajasta. Neljänneksen (24 %) mielestä nykytila puolestaan oli melko heikko. Erittäin hyvänä nykytilaa yrityksissä piti kuusi prosenttia ja toisaalta erittäin heikkona prosentti vastaajista. TE-toimistossa tai ELY-keskuksessa työskentelevät asiantuntijat näkivät yritysten nykytilan hieman parempana kuin muut vastaajat. TE-toimistoa ja ELY-keskusta edustavista vastaajista 50 % piti nykytilaa melko hyvänä, kun muista vastaajista näin vastasi ainoastaan 29 %.

Asiantuntijakyselyssä muodostuva kuva työntekijöiden osaamistarpeiden tunnistamisesta käytettävistä menetelmistä vastaa karkeasti yrityskyselystä saatua kuvaa. Asiantuntijoista hieman yli puolet (55 %) katsoi, että yritykset käyttävät tyypillisesti henkilökohtaisia osaamiskartoituksia ja -suunnitelmia työntekijöiden osaamistarpeiden tunnistamisessa. Kolmanneksen mukaan käytössä olivat sekä yritystasolla tehtävät osaamisen kehittämisen suunnitelmat sekä osaamiskartoitukset tai -kyselyt henkilöstölle. Lisäksi joka viides vastaaja tunnisti muita käytössä olevia menetelmiä, joihin kuuluivat mm. kehitys- ja muut henkilökohtaiset keskustelut.

**Asiantuntijoiden arvion mukaan yrityksille suunnatut työntekijöiden osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyvät palvelut eivät vastaa erityisen hyvin yritysten tarpeisiin.** Vain viidenneksen mukaan palvelut vastasivat tarpeita hyvin (21 %) ja yhdenkään vastaajan mielestä tilanne ei tässä suhteessa ollut erittäin hyvä. Toisaalta tilanne ei ollut myöskään yksiselitteisesti huono, sillä viidennes vastaajista katsoi palvelujen vastaavan yritysten tarpeita huonosti (21 %), mutta vain kaksi prosenttia erittäin huonosti. Runsas kolmannes asiantuntijoista vastasi, että palvelut eivät vastaa yritysten tarpeisiin hyvin, mutta eivät huonostikaan. En osaa sanoa -vastaustenkin osuus oli suuri, sillä viidennes (19 %) vastaajista ei osannut muodostaa kysymykseen kantaa.

Asiantuntijoita pyydettiin avovastauksessaan nimeämään suurimmat työntekijöiden osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyvät haasteet. Avovastauksissa toistuivat seuraavat teemat:

- 1) resurssipula; yrityksissä ei ole riittävästi aikaa eikä taloudellisia resursseja osaamistarpeiden tunnistamiseen, mikä korostuu erityisesti pienissä yrityksissä
- 2) strategisen näkökulman heikkous, joka näkyy riittävän ennakkoinnin, pitkäjänteisyyden ja systemaattisuuden puutteena sekä
- 3) johdon vanhentunut osaaminen, joka ei vastaa tulevaisuuden työelämän tarpeita, eikä huomioi olemassa olevia digitaalisia työkaluja.

*Yritysten johdolla/esimiehillä yms. ei ole taitoa/välineitä/osaamista tähän [osaamistarpeidentunnistamiseen].*

*Pitkäjännitteistä suunnittelua ei pienissä yrityksissä tehdä riittävästi - ei suunnitella yrityksen kehittämistä riittävästi, joten ei suunnitella myöskään osaamistarpeita.*

*Ei oikein nähdä, mihin suuntaan työelämä tarpeineen on muuttumassa.*

*Asenteellinen ja periaatteellinen pitäytyminen kiinni vanhassa tavassa johtaa ihmisiä. Osalle yrittäjistä on hyvin vaikea tarkastella omaa tapaansa johtaa. Työntekijöiden ja vallankin nuorten ammattilaisten potentiaalia ei tunnisteta ja syy vieritetään helposti koulutuksen heikkoon laatuun. Yleinen kommentti yrittäjiltä on se, ettei oppilaitoksista valmistu ammattilaisia ja työntekijöiden asenne on huono.*

Lisäksi asiantuntijoilta kysyttiin, miten yritysten työntekijöiden osaamistarpeiden tunnistamisen palveluita tulisi kehittää. Vastausten perusteella tärkeimmät keinot olivat:

- 1) Olemassa olevien asiantuntijapalvelujen hyödynnettävyyden vahvistaminen: palvelujen tunnettuuden vahvistaminen ja brändäys sekä palvelujen kokonaisvaltainen kehittäminen
- 2) Toimialakohtaisen osaamistarpeiden kartoittaminen
- 3) Yhteistyö eri toimijoiden välillä (julkiset asiantuntijapalvelut, koulutusorganisaatiot, yrittäjäjärjestöt, jne.)
- 4) Koulutuksellinen tuki yritysjohdolle, HR-osaamisen vahvistaminen

*PK yritykset eivät tunne olemassa olevia palveluja, eivätkä näin ollen niitä osaa hyödyntää.*

*Palveluita tulisi kehittää siten, että niistä kerrottaisiin TE-toimiston henkilökunnalle, jotka voisivat neuvoa ja opastaa yritysten henkilöstöä osaamistarpeiden tunnistamisessa.*

*Näkinsin että oppilaitokset ovat tässä merkittävässä roolissa, tekevät yritysten kanssa koulutussopimuksia ja toivon mukaan kartoittavat laajasti koko henkilöstön osaamistarpeita (yrityslähtöisten koulutustarpeiden kartoitus eri henkilöstöryhmille).*

*Yrityksille voisi tarjota mm. konsultointiapua/palveluita osaamistarpeiden kartoittamiseen, nopeaan henkilöstön täsmäkoulutukseen uusien kehitys/toimintasuuntien mukaan. Informaatiota erityisesti eri alojen ennusteista/kehittymissuunnista. Yritysjohdolle konsulttiapua uusien toimintojen kehittämiseen ja yrityksen toiminnan suuntaamiseen tulevaisuuden markkinoille.*

Noin puolet asiantuntijoista tunnisti keskeisimmiksi työntekijöiden osaamisalueiksi myyntiin ja markkinointiin liittyvän osaamisen (49 %) sekä toimialan erityisosaamisen (46 %). Keskeisinä kehitettävänä osaamisalueina asiantuntijat näkivät digitalisaatioon ja tekoälyyn liittyvän osaamisen (29 %) sekä kansainvälistymiseen liittyvän osaamisen (18 %) hieman yritys vastaajia korostetummin. 16 % asiantuntijoista piti johtamiseen ja hallintoon liittyvää osaamista keskeisenä kehitettävänä osaamisalueena, kun taas yritykset painottivat tätä osaamista asiantuntijoita enemmän.

Asiantuntijoiden näkemys **yritysten varautumisesta tulevaisuuden osaamistarpeisiin** oli varsin kriittinen. Asiantuntijat olivat huomattavasti kriittisempiä yritysten varautumisesta tulevaisuuden osaamistarpeisiin kuin yritykset itse. Siinä missä miltei neljä viidestä yrityksestä katsoi varautuneensa tulevaisuudessa vaadittaviin osaamistarpeisiin melko hyvin tai erittäin hyvin, katsoi peräti kolme neljästä asiantuntijasta yritysten varautumistason olevan melko huono (64 %) tai huono/erittäin huono (9 %). Vain viidennes asiantuntijoista

(22 %) katsoi varautumisen tason olevan melko hyvä tai hyvä/erittäin hyvä. Eroa yritysten ja asiantuntijoiden näkemysten välillä voi ainakin osin selittää se, että yrityskyselyn kohde-ryhmänä olivat TE-palveluihin vuonna 2019 avoimen työpaikan ilmoittaneet yritykset, kun taas asiantuntijoiden näkemykset koskevat myös muita yrityksiä, joissa varautumisen taso voi olla TE-palvelujen kautta rekrytoivia yrityksiä heikompi.

## 4.2.2 Yritysten rekrytointiosaaminen ja osaamiseen liittyvät haasteet

### Rekrytointiosaaminen ja sen kehittäminen

Rekrytointiosaamisen osalta asiantuntijoiden näkemykset olivat varsin jakautuneet, sillä puolet asiantuntijakyselyyn vastaajista (52 %) piti **yritysten rekrytointiosaamista** melko heikkona ja kuusi prosenttia vastaajista erittäin heikkona. Melko hyvänä osaamista piti puolestaan kaksi vastaajaa viidestä (42 %). Erittäin hyvänä osaamista ei pitänyt yksikään vastaaja.

Asiantuntijahaastattelujen perusteella rekrytointiosaamisen taso kasvaa sekä rekrytointi- ja kehittämistoiminta ammattimaistuu yrityksen koon kasvaessa, jolloin henkilöstöhallintoon voidaan palkata oma työntekijä. Pienissä yrityksissä rekrytointitoimintaa hoidetaan muiden tehtävien ohella, jolloin toiminta ei useimmiten ole kovin ammattimaista ja se tapahtuu usein tarvepohjalta ilman huolellista ennakosuunnittelua. Tästä johtuen haastatellut asiantuntijat katsoivat erityisesti pienten yritysten tarvitsevan tukea rekrytointeihin ja osaamisen kehittämiseen. Haastatteluilla asiantuntijoilla oli myös käsitys, että monet yritykset olettavat osaavan työntekijän löytämisen olevan helppoa. Tämä ei kuitenkaan kyselyn toteutuksen ajankohtana pitänyt paikkaansa, kuten esim. rekrytointivaikeuksia kohdanneiden yritysten osuudesta kyselyssä voidaan päätellä.

Asiantuntijoiden mukaan **tärkeimmät rekrytointiprosessiin liittyvät kehityskohteet** olivat rekrytointitarpeen määrittely ja tunnistaminen (49 %), työntekijän rekrytointi ulkomailta (36 %) ja rekrytoitavan työntekijän profiloiminen (34 %) (Kuvio 50). Kolmannes vastaajista nosti rekrytointitavan valinnan kolmen tärkeimmän kehityskohteen joukkoon ja neljännes katsoi hakijoiden seulonnan ja karsinnan sekä työpaikkailmoituksen laatimisen kuuluvan tärkeimpien kehityskohteiden joukkoon. TE-toimiston ja ELY-keskuksen sekä muiden vastaajien välillä oli joitakin eroja suhteessa käsityksiin tärkeimmistä kehityskohteista. TE-toimiston ja ELY-keskuksen henkilöstöön kuuluvat vastaajat kokivat työpaikkailmoituksen laatimisen olevan kolmen tärkeimmän kehittämiskohteen joukossa, mutta muut vastaajat näkevät sen merkityksen vähäisenä. Lisäksi TE-toimiston ja ELY-keskuksen henkilöstöön kuuluvat vastaajat painottivat hakijoiden seulontaa ja karsintaa muita vastaajia useammin. Muut vastaajat sen sijaan katsoivat rekrytoitavan työntekijän profiloimisen, rekrytointitavan valinnan ja työsopimuksen laatimiseen ja työsuhteeseen liittyvät asiat tärkeämmäksi kuin TE-toimiston ja ELY:n henkilöstö.



**Kuvio 50.** Rekrytointiprosessin tärkeimmät vaiheet tarkasteltuna asiantuntijan taustaorganisaation mukaan. Kysymys: Mitkä rekrytointiprosessin vaiheet ovat mielestäsi tärkeimmät kehityskohteet yrityksissä? Valitse enintään kolme (3) tärkeintä. (N=106, valittujen vastausten määrä 297).

## Näkemysrekrytointiosaamiseen liittyvistä haasteista yrityksissä

Asiantuntijoiden mukaan suurimmat rekrytointiosaamista koskevat haasteet yrityksissä liittyivät mm.

- 1) Aikapulaan: kiire ja operatiivinen toiminta ajaa rekrytoinnin edelle, jolloin rekrytoinnin oikea-aikaisuus ja suunnitelmallisuus on heikkoa.
- 2) Osaamispulaan: rekrytointiprosessiin tarvittava osaaminen on yrityksissä heikkoa tai sen kokonaisvaltaista otetta ei huomioida tai ymmärretä.
- 3) Näkemyspulaan: näkemys tulevaisuuden osaamistarpeista ja työelämästä ei ole riittävää, eivätkä nykyiset rekrytointikanavat välttämättä ole yritysten hallussa.

*Pienissä yrityksissä ajan puute mieltää yrityksen kehittämisen suuntaa / yrityksen kehittämistä tulevaisuudessa rajoittaa myös rekrytointitarpeiden suunnittelua. Työntekijän hakuprosessi vaatii paljon aikaa, jonka puutteessa ei laiteta työpaikkaa auki.*

*Ei ymmärretä mitä aidosti tarvitaan, millainen tilanne alalla on tekijöistä ja millainen tekijä olisi ”riittävä”. Ei osata tehdä houkuttelevia työpaikkailmoituksia ja yritysten nettisivuilla ei ole riittävästi työnhakijoille suunnattua sisältöä.*

*Ei tajuta, että työvoimasta kilpaillaan valtakunnallisesti ja myös globaalisti. Ei olla perillä siitä, mitä nykyään vaaditaan työnantajalta ja viihtyisältä työpaikalta (työnantaja-kuva on huono). Jos rekrytoidaan, ei osata rekrytoida nykyaikaisissa kanavissa.*

Rekrytointiprosessin vaiheita koskevassa kysymyksessä tärkeimmiksi nousseet rekrytointitoiminnan haasteet saivat tukea myös haastatteluista. Koska pienten yritysten rekrytointitoiminta ei usein ole ammattimaista ja suunniteltua, nousee ongelmaksi se, ettei työntekijältä vaadittavia taitoja osata riittävän hyvin tunnistaa ja sanoittaa rekrytointiprosessissa. Sama pätee sopivien rekrytointikanavien valintaan.

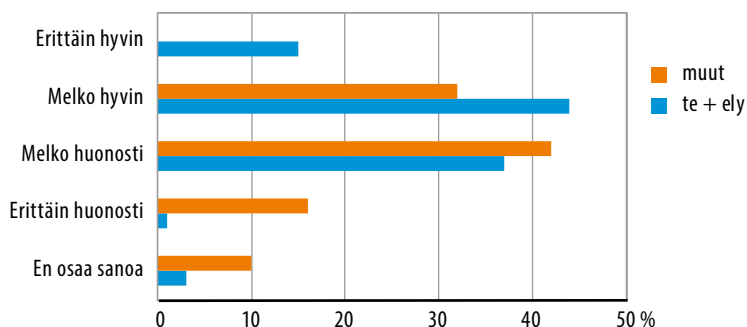
## Näkemykset rekrytoinnin kehitystrendeistä yrityksissä

Työelämän muutokset heijastuvat myös yritysten rekrytointikäytäntöihin. Yhdeksän kymmenestä asiantuntijasta katsoi, että itsensäyöllistäjille tai kevytyrittäjille ulkoistettavien tehtävien merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Alihankintaverkoston merkityksen kasvua odotti neljä viidestä vastaajasta. Vastaavasti samalla alalla toimivien yritysten verkostoyhteistyön merkityksen kasvuun sekä henkilövuokrauksen tai vuokratyön kasvuun uskoi kaksi kolmesta vastaajasta. Perinteisen rekrytoinnin merkityksen vähenemistä odotti yli puolet asiantuntijoista. TE-toimiston ja ELY-keskuksen henkilöstö näki muutosten merkityksen säännönmukaisesti hieman vähäisempänä kuin muut vastaajat.

Haastatellut asiantuntijat kokivat, että työsuorituksen alihankinta joko muilta yrityksiltä tai itsensäyöllistäjiltä, sekä henkilöstövuokrauspalvelujen käyttö, kertovat riskinoton välttämisestä yritystoiminnassa. Osaltaan ilmiön katsottiin liittyvän siihen, ettei yritystoiminnan kasvu nykyään tarkoita enää itsestään selvästi henkilöstön määrän kasvua, eikä erityisesti projektiluonteisiin tehtäviin mielellään rekrytoida perinteisellä tavalla henkilöstöä. Toisaalta erityisesti henkilöstövuokrausta pidettiin välineenä, joka mahdollistaa yritykselle vähäriskisen vaihtoehdon, jolloin henkilöstö ’pääsee nopeasti eroon’ työtilanteen muuttuessa. Vuokratyö voi johtaa myös työsuhteeseen, jolloin sopivan henkilön löydyttyä hänet saatetaan palkata vakinaiseen työsuhteeseen yritykseen.

### 4.2.3 TE-palvelujen hyödyntäminen yrityksissä

Asiantuntijat arvioivat kyselyssä, **kuinka hyvin TE-palvelut tukevat yritysten rekrytointiosaamisen kehittämistä** (Kuvio 51). Jakauma vastauksissa oli melko tasainen, sillä 40 % vastaajista katsoi TE-palvelujen tukevan yrityksiä tässä suhteessa melko hyvin ja yhdeksän prosenttia erittäin hyvin. Vastaavasti 39 % katsoi tuen toteutuvan melko huonosti ja kuusi prosenttia erittäin huonosti. Tosin tämänkin kysymyksen kohdalla vastaukset erosivat melko voimakkaasti TE-toimiston ja ELY-keskuksen henkilöstön ja muiden vastaajien välillä. TE-toimiston ja ELY-keskuksen henkilöstöstä 15 % katsoi, että TE-palvelut tukevat yritysten rekrytointiosaamisen kehittämistä erittäin hyvin ja 44 % katsoi, että ne tukevat yrityksiä hyvin. Sen sijaan muista vastaajista 16 % katsoi, että tuki toteutuu erittäin huonosti ja 42 prosentin mukaan se toteutuu melko huonosti.

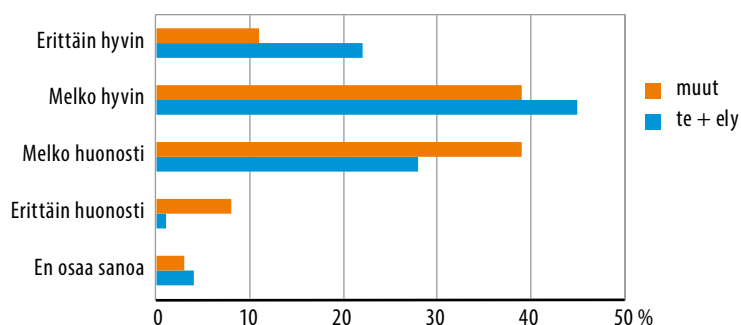


**Kuvio 51.** TE-palvelujen tarjoama tuki yritysten rekrytointiosaamisen kehittämisessä tarkasteltuna asiantuntijan taustaorganisaation mukaan. Kysymys: Kuinka hyvin TE-palvelut tukevat näkemyksesi mukaan yritysten rekrytointiosaamisen kehittämistä?

Erityisesti asiantuntijahaastatteluissa esiintyi näkemyksiä siitä, ettei TE-palvelujen brändi ole työnantajien suuntaan täysin kunnossa, eikä TE-toimistoa mielletä yrityspalvelujen tuottajaksi, vaan toiminta leimautuu erityisesti työllisyyden hoidon kautta.

Palkkatuen osalta 60 % asiantuntijoista katsoi, että tuki soveltuu yritysten rekrytointitarpeisiin melko hyvin tai erittäin hyvin (Kuvio 52). Tässäkin kysymyksessä TE-toimiston ja ELY-keskuksen henkilöstö näki asian jossain määrin positiivisemmassa valossa kuin muut asiantuntijat.





**Kuvio 52.** Palkkatuen soveltuvuus yritysten rekrytointitarpeisiin tarkasteltuna asiantuntijan taustaorganisaation mukaan. Kysymys: Kuinka hyvin palkkatuki mielestäsi soveltuu yritysten rekrytointitarpeisiin? (N=107).

Asiantuntijoilta tiedusteltiin avokysymyksellä käsitystä siitä, miten hyvin heidän oma organisaationsa pystyy palvelemaan yrityksiä rekrytointiin ja osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyvissä asioissa. Lisäksi asiantuntijoita pyydettiin nimeämään millaista osaamisen kehittämistä he kokevat tarvitsevänsä, jotta voisivat palvella yrityksiä paremmin. Lähtökohtaisesti asiantuntijat kokivat oman organisaation palvelukykyyn hyvänä, erityisesti rekrytointien tukemiseen liittyen, mutta myös kehittämistarpeita tuotiin esiin. Kehittämistarpeisiin kuuluivat mm. aikaresurssien lisääminen ja uudelleensuuntaaminen, osaamisen vahvistaminen esim. koulutuksen avulla, asiantuntijapalvelujen viestinnän ja markkinoinnin edistäminen, sekä eri toimijoiden välisen yhteistyön kehittäminen.

*Pitäisi olla aikaa ja resursseja enemmän, että pystyisi entistä paremmin kontaktoida yrityksiä. Keinoja/palveluja tähän on meillä liian vähän.*

*Olisi hyvä, jos yritysneuvoja koulutettaisiin säännöllisesti esim. alueellisilla tai valtakunnallisilla koulutuspäivillä (tai joku säännöllinen ajankohtaisasioiden verkkokurssi yritysneuvojille), jolloin kaikki saisivat tietoon uudet tiedot ja toimintamallit yritysten neuvontaan näissä asioissa.*

*Meillä on meneillään kehittämishanke, jossa kehitetään yritysten kanssa yhteisiä malleja rekrytointiin. Hankkeen avulla tehdään yhteistyötä, verkostoidutaan yritysten kanssa ja luodaan uusia kokeiluja rekrytointiin.*

Noin kaksi viidestä asiantuntijasta katsoi, että yrityksille suunnatut rekrytointiosaamista tukevat palvelut vastaavat hyvin tai erittäin hyvin yritysten tarpeita. Toisaalta huonosti ne sopivat yritysten tarpeisiin joka viidennen vastaajan mukaan.

#### 4.2.4 Työnantajakuvan merkitys

Asiantuntijoista 92 % katsoi työnantajakuvan olevan erittäin merkittävä tekijä rekrytoinnin onnistumisessa. Vastaavasti muut kysymykseen vastaajat (8 %) pitivät työnantajakuva melko merkittävänä. Kyselyn rinnalla haastatellut asiantuntijat painottivat työnantajakuvan tärkeyttä.

Kuten aiemmin todettiin, miltei kolmannes yritys vastaajista katsoi työnantajakuvan tärkeyden lisääntyneen merkittävästi. Lisäksi hieman useampi kuin kaksi viidestä yritys vastaajasta koki merkityksen lisääntyneen jonkin verran. Asiantuntijat näkivät muutoksen voimakkaampana kuin yritykset. Miltei kolme neljästä asiantuntijasta koki työnantajakuvan merkityksen lisääntyneen merkittävästi ja neljännes kysymykseen vastanneista koki sen lisääntyneen jonkin verran. Viisi prosenttia asiantuntijoista katsoi merkityksen pysyneen ennallaan.

Asiantuntijat nostivat esiin mm. seuraavia keinoja työnantajakuvan parantamiseksi yrityksissä:

- 1) Viestinnän ja markkinoinnin tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntäminen sekä imagon rakentaminen ja ylläpito –viestinnän totuudenmukaisuudesta huolehtien.
- 2) Nykyisten työntekijöiden työtyytyväisyydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen, sillä työntekijöiden välittämä viesti työnantajastaan huomioidaan vahvasti niin hyvässä kuin pahassa.
- 3) Rekrytointiprosessin kokonaisvaltaisesta onnistumisesta huolehtiminen.
- 4) Ulkopuolisen osaamisen tilapäinen tai systemaattinen hankkiminen: mm. viestintä- ja markkinointiosaaminen, työnantajamielikuvakysely, rekrytointiprosessin tuki.

*Pitämällä huolta imagostaan, olemassa esillä eri kanavissa, hoitamalla rekrytointiprosessit alusta loppuun laadukkaasti ja työnhakijaa kunnioittaen, huolehtimalla työolosuhteiden ajanmukaisuudesta.*

*Brändäystä, onnistumiset esiin, työhyvinvointi, johtaminen, palkkaus ja kannustee. Hyvä maine kiirii.*

*Henkilöstöhallinnon perusosaaminen (työhaastattelu, perehdyttäminen, johtaminen, palautteen anto, työsuhteen päättymiseen liittyvät asiat) pitää olla kunnossa; aivan turha yrittää rakentaa mielikuvaa, joka on irti todellisuudesta.*

## 5 Yhteenveto, johtopäätökset ja kehittämissuositukset

### 5.1 Starttiraha ja aloittavan yrittäjän palvelut

#### 5.1.1 Vertailu vuoden 2012 selvityksen tuloksiin

**Yleiskuva starttirahasta on hyvin samankaltainen kuin edellisessä starttirahasta tehdyssä tutkimuksessa<sup>71</sup>, joka käsitteli vuosina 2005–2010 starttirahan saaneita yrittäjiä.**

Starttirahan saajien tärkeimmät motivaatiotekijät yrittäjäksi ryhtymiselle olivat edelleen halu luoda itselleen työpaikka (62 % vastaajista), vapaus ja itsenäisyys työelämässä (53 % vastaajista) sekä oman ammattitaidon ja koulutuksen hyödyntäminen (37 % vastaajista). Näiden **kolmen tärkeimmän motivaatiotekijän merkitys ja järjestys on pysynyt samana verrattuna aiempaan tutkimukseen.**

**Kahdella kolmesta kyselyvastaajasta oli starttirahaa saadessaan vähintään alempi korkeakoulututkinto** tai siihen vertautuva tutkinto. Starttirahan saajien koulutustausta on pysynyt hyvin samanlaisena verrattuna edelliseen starttirahatutkimukseen, jonka mukaan 66 %:lla starttirahan saajista oli vähintään alempi korkeakoulututkinto.

**Starttirahan saajat kokivat edelleen starttirahalla olevan yrityksen perustamista mahdollistava vaikutus ja starttirahan koettiin myös nopeuttavan yrityksen perustamista.**

Tilanteessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia edelliseen tutkimukseen nähden, vaan starttirahan merkitys koetaan edelleen suurena. Starttirahan saajien tyytyväisyys starttirahan päätöksenteon ja maksatusten nopeuteen on myös varsin korkealla tasolla. Tyytyväisyys on kasvanut jonkin verran verrattuna edelliseen tutkimukseen.

<sup>71</sup> Stenholm & Aaltonen, 2012.

Starttirahan saajista kaksi kolmesta aloitti yritystoiminnan perustamalla yksin kokonaan uuden yrityksen. Yritysmuotojen jakauma on yhtenevä vuoden 2012 tutkimuksen tulosten kanssa. Myöskään starttirahalla perustettujen yritysten toimialajakaumassa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Tyypillisimmin starttirahan saajat ovat perustaneet yrityksensä palvelualoille.

**Merkittävimmät muutokset starttirahan saajien keskuudessa liittyvät siirtymien lisääntymiseen työmarkkinoilla.** Huomion arvoista on, että yhä useampi aiemmin osa-aikaisesti toiminut yrittäjä on viime vuosina laajentanut yritystoimintansa päätoimiseksi yrittäjyydeksi starttirahalla. Asiaa ei tarkasteltu edellisessä tutkimuksessa, sillä osa-aikaisen yrittäjyyden laajentamiseen kokoaikaiseksi ei voinut saada starttirahaa ennen vuotta 2014. **Palkkatyön ja yrittäjyyden välisten siirtymien yleistyminen näkyy myös starttirahalla perustettujen yritysten lopettamisen yhteydessä,** sillä varsinkin vuoden 2015 jälkeen yrityksen toiminnan lopettamisen syynä on usein ollut palkkatyöhön siirtyminen.

**Työttömien osuus starttirahan saajista on laskenut jonkin verran edellisen tutkimuksen jälkeen.** Edellisessä starttirahaa koskeneessa tutkimuksessa 58 % kyselyyn vastanneista oli ollut työttömänä starttirahaa hakiessaan. Tässä selvityksessä toteutetun kyselyn perusteella starttirahan saajista 42 % oli ollut työttömänä ennen starttirahan saamista<sup>72</sup>. Työttömien osuudessa on tapahtunut vuosien 2011–2018 välillä muutoksia, mutta työttömien osuus starttirahan saajien joukossa laski vuosikymmenen loppua kohden. Palkkatyöstä starttirahalle siirtyneiden määrä kasvoi samanaikaisesti.

Miltei joka kymmenennellä starttirahan saaneella henkilöllä on maahanmuuttajatausta. Maahanmuuttajataustaa ei tarkasteltu edellisessä tutkimuksessa, mutta ylipäätään maahanmuuttajien yrittäjyys on yleistynyt koko 2000-luvun ajan. Maahanmuuttajataustaiset henkilöt ovatkin nykyään merkittävä starttirahan asiakasryhmä erityisesti suurimmissa kaupungeissa.

Edellisessä tutkimuksessa havaittiin, että puolet starttirahalla perustetuista yrityksistä lopettaa toimintansa viiden vuoden kuluessa perustamisesta. Yleiskuva starttirahalla perustettujen yritysten eloonjäämisestä on edelleen vastaava edellisen tutkimuksen havaintojen kanssa. Merkittävä osa vuosina 2011–2018 starttirahalla perustettujen yritysten lopettamisista on ajoittunut 3–4 vuoden toiminnan kohdalle. Lisäksi **puolet vähintään viisi vuotta vanhoista, eli ennen vuotta 2015 perustetuista yrityksistä oli kyselyn toteutushetkellä lopettanut toimintansa.** Vuosina 2011 ja 2012 perustetuista yrityksistä jo kolme neljästä oli päättänyt toimintansa tai oli päättämässä toimintaansa lähitulevaisuudessa. Yritysten eloonjääminen tosin vaikuttaa parantuneen vuoden 2015 jälkeen, mikä todennäköisesti liittyy viime vuosikymmenen lopun hyvään suhdannetilanteeseen.

<sup>72</sup> Työttömien työnhakijoiden osuus starttirahan saajista oli 52 % työ- ja elinkeinohallinnon vuositilaston mukaan vuosina 2011–2018.

### 5.1.2 Yhteenveto ja johtopäätökset starttirahan toimivuudesta ja vaikuttavuudesta

**Merkittävä osa uusista yrityksistä perustetaan starttirahan avulla.** Starttirahaa sai vuosina 2011–2018 keskimäärin n. 6 000–8 000 henkilöä vuosittain. Starttirahaa myönnetään pääasiassa vain uuden yrityksen perustamisen yhteydessä, vaikka jonkin verran starttirahaa saavat yrityksen jatkajat, toimivaan yritykseen osakkaaksi lähtevät tai yhdessä muiden henkilöiden kanssa yrityksen perustavat henkilöt. Vuositasolla yrityksiä perustettiin koko Suomessa 2010-luvulla noin 25 000–30 000, joskin yritysten perustaminen vuosikymmenen viimeisinä vuosina kiihtyi. Vaikka starttirahaa vuoden aikana saaneiden henkilöiden määrä ei suoraan kerro perustettujen yritysten määrää, voidaan todeta, että starttiraha on merkittävä rahoituspalvelu, ja että vuodesta riippuen **arviolta jopa viidennes kaikista Suomessa perustettavista yrityksistä perustetaan starttirahan avulla.**

**Starttirahalla koetaan olevan myönteinen merkitys yrittäjäksi ryhtymiselle ja yritystoiminnan aloittamiselle.** Starttirahan saajien mukaan starttiraha mahdollistaa yrityksen perustamisen ja raha myös nopeuttaa yrityksen perustamista. Sekä starttirahan saaneet henkilöt että asiantuntijat pitivät starttirahaa hyvänä ja tarpeellisena palveluna.

**Starttirahaan kuuluvaa neuvontaa, johon kuuluu liiketoimintasuunnitelman laatiminen ja sparrausta aloittavalle yrittäjälle, pidetään yleisesti tarpeellisena palveluna.** Henkilökohtaisille tapaamisille ja neuvonnalle nähdään olevan selkeä tarve. Uusien yrittäjyyden muotojen ja tapojen yleistyminen lisää tarvetta aloittavan yrittäjän neuvontaan entisestään myös muille aloittaville yrittäjille. Starttirahakokonaisuuteen kuuluvat palvelut kuten **sparraus ja neuvonta ovat tärkeitä myös osa-aikaisina yritystoiminnan aloittaville yrittäjille.** Ylipäätään aloittavan yrittäjän neuvonnassa tulee huomioida riittävästi myös yritystoiminnan riskit, jotta ihmisiä ei kannusteta perusteettomasti yritystoimintaan, jonka myötä he ottavat merkittävän henkilökohtaisen riskin.

**Siirtymät yrittäjyyden ja palkansaaja-aseman sekä koko- ja osa-aikaisen yrittäjyyden välillä ovat yleistyneet.** Lisäksi työn murroksen myötä sekä liikkuminen eri työmarkkinatilojen välillä että yrittäjyyden ja palkkatyön yhdisteleminen tulevat kasvattamaan merkitystään myös starttirahaa saaneiden henkilöiden joukossa. Vuodesta 2015 lähtien starttirahan saajat ovat olleet yhä harvemmin työttömiä ennen yrittäjäksi ryhtymistään. Sen sijaan yhä useampi starttirahan saaja oli siirtynyt palkkatyöstä yrittäjäksi. Palkkatyöhön siirtyminen on toisaalta toiseksi yleisin starttirahalla perustetun yrityksen yritystoiminnan lopettamisen syy, ja tekijän merkitys on muuttunut viime vuosina yhä yleisemmäksi. Starttirahan saamisen edellytyksenä on päätoimisen yritystoiminnan aloittaminen tai yritystoiminnan harjoittaminen päätoimisena.

**Starttirahan saajien joukossa naisia ja miehiä on suunnilleen yhtä paljon**, vaikka kaikista aloittavista yrittäjistä miltei kolme neljästä on miehiä<sup>73</sup>. Starttirahan saaneilla henkilöillä on varsin korkea koulutustausta: miltei kahdella kolmesta starttirahaa saaneista on vähintään alempi korkeakoulututkinto. Sen sijaan kaikkien aloittavien yrittäjien joukossa vähintään alempi korkeakoulututkinto on vain hieman useammalla kuin joka toisella. Noin joka kymmenennellä starttirahalla yrityksen perustavalla on maahanmuuttajatausta, mikä vastaa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden osuutta kaikista uusista yrittäjistä. Suurimmalla osalla starttirahan saajista ei ole aikaisempaa yrittäjätaustaa, mutta heillä on kuitenkin aikaisemmin hankittua kokemusta starttirahalla perustetun yrityksen toimialalta.

**Suurin osa starttirahalla perustetuista yrityksistä on yhden hengen yrityksiä, joiden liikevaihto on pieni.** Useammalla kuin puolella kyselyyn vastanneista starttirahayrittäjistä yrityksen liikevaihto jäi alle 50 000 euron. Yli puolet yrityksistä kuitenkin tavoittelee ainakin jonkinlaista kasvua, mikä toisaalta on monen yrityksen kohdalla todennäköisesti pakon sanelemaa, jotta yritys pystyy vakiinnuttamaan toimintansa.

Starttirahalla perustetuista **yrityksistä noin puolet lopettaa toimintansa viiden vuoden kuluessa yrityksen perustamisesta.** Lopettamisista suurin osa ajoittuu 3-4 vuoden jälkeen yrityksen aloittamisesta. Näin ollen starttiraha näyttäisi vaikuttavan yrityksen selviytymiseen 1-2 ensimmäisen vuoden ajan. Yleisin syy yritystoiminnan lopettamiseen on yritystoiminnan kannattamattomuus, mutta siirtyminen yrittäjyydestä palkkatyöhön on kasvattanut merkitystään yritystoiminnan lopettamisen syynä erityisesti korkeakoulutettujen henkilöiden keskuudessa vuodesta 2016 alkaen. Tämä liittyy todennäköisesti hyvään tilanteeseen työmarkkinoilla. Muut syyt, kuten eläköityminen, terveyssyyt ja muut henkilökohtaiset syyt ovat taustalla joka neljännen, vuosina 2011–2014 starttirahan myöntöpäätöksen saaneen, yrittäjän yritystoiminnan lopettamisessa.

**Tyytyväisyys järjestelmään ja hakemusprosessiin on kasvanut, mutta haasteina ovat erityisesti ristiriitainen tieto starttirahan kriteereistä ja alueittain eriävät tulkinnat.**

Starttirahaa saaneet yrittäjät ovat yleisesti tyytyväisiä starttirahan hakemus-, käsittely- ja -maksatusprosesseihin. Tyytyväisyys erityisesti päätöksen saamisen nopeuteen on kasvanut vuosien 2011 ja 2019 välillä, ja viimeisinä vuosina starttirahan saaneista yrittäjistä jo yli kaksi kolmesta oli täysin samaa mieltä siitä, että he olivat saaneet päätöksen starttirahasta riittävän nopeasti. Starttirahan pituuteen ja määrään kohdistuu varsin paljon kritiikkiä, mutta toisaalta puolet kyselyn vastaajista oli ainakin jossain määrin tyytyväisiä starttirahan kestoon ja määrään. Tyytyväisyys starttirahan määrään ja kestoon on jopa hieman noussut vuosien 2011 ja 2018 välillä, vaikka mahdollisuus kolmanteen starttirahakauteen poistui

73 Aloittavia yrittäjiä on tutkittu mm. Etlan Onko uusyrittäjyyden luonne muuttunut? -raportissa (Kotiranta ym., 2016).

vuodesta 2017 alkaen. Luonnollisesti paremman taloudellisen tilanteen aikana yritykset ovat pärjänneet paremmin, ja pienempikin tuki on koettu riittävänä. Starttirahan jatkokauden hakemisesta esiintyi jonkin verran kritiikkiä. Erityisesti ongelmaksi koettiin se, ettei jatkokautta voida myöntää jälkikäteen, jos hakemus myöhästyy tai starttirahan saaja unohtaa jättää hakemuksensa ajoissa.

**Edellytys päätoimisen yritystoiminnan aloittamisesta vasta starttirahapäätöksen saamisen jälkeen hankaloittaa yritystoiminnan aloittamista tarpeettomasti.** Käytännössä tämä estää – tai sen pelätään estävän – yritystoiminnan aloittamisen valmistelut siihen saakka, että starttirahan hakemusprosessi on virallisesti aloitettu TE-toimistossa. Edellytystä voi pitää keinotekoisena, koska käytännössä yritystoiminnasta kiinnostuneet henkilöt aloittavat toiminnan valmistelun ja suunnittelun paljon ennen starttirahan varsinaista hakemista.

Niin sanottu **neljän kuukauden kokeilujakso (mahdollisuus aloittaa yrittäjätoiminta työttömyyden aikana siten, ettei päätoimisuutta arvioida neljän kuukauden ajan) saattaa muodostua tällä hetkellä esteeksi starttirahan saamiselle**, jos yritystoiminta on aloitettu ja se on neljän kuukauden jälkeen päätoimista. Neljän kuukauden kokeilujaksosta on tullut varsin suosittu vaihtoehto, ja selvityksen yhteydessä kuultujen asiantuntijoiden mukaan tämä heijastuu pienempänä starttirahahakemusten määränä.

Vaikka starttirahaa saaneet yrittäjät olivat varsin tyytyväisiä starttirahaa koskevaan viestintään, nousi asiantuntijakyselyssä ja -haastatteluissa esille **alueittaisiin tulkintaeroihin ja tulkinnanvaraisuuteen liittyviä epäkohtia. Erityisesti asiantuntijat nostivat kyselyssä ja haastatteluissa esiin ongelmana TE-toimistojen väliset erot tulkinnoissa. Tulkintaeroista johtuen hakijat voivat saada erilaisen päätöksen riippuen siitä, minkä TE-toimiston asiakkaita he ovat.** Starttiraha on harkinnanvarainen ja henkilökohtainen tuki ja sen myöntämiseen liittyy aina TE-toimiston tekemä harkinta. Epävarmuutta aiheuttaa josain määrin myös se, että starttirahaneuvontaa tekevät muutkin tahot kuin TE-toimistot, jotka lopulta kuitenkin tekevät päätökset starttirahasta.

TE-toimistojen välillä esiintyvien tulkintaerojen lisäksi neuvonnassa tunnistettiin muita kehittämiskohteita. **Kaksi viidestä TE-toimistojen ja ELY-keskusten asiantuntijasta tunnisti omassa osaamisessaan kehittämistarpeita**, jotka liittyivät esimerkiksi yrittäjän arjen tilanteiden ymmärtämiseen, markkinapotentiaalin arvioimiseen ja taloushallinnon teorioihin, liiketoimintaosaamiseen sekä eri toimialoihin. Myös uusiin starttirahaa koskeviin linjauksiin ja lakimuutoksiin kaivattiin parempaa perehdytystä.

## Suosituksat starttirahan kehittämiseksi

### Suositus 1: Yhtenäistetään starttirahan myöntämiseen liittyvät tulkinnot

Asiantuntijakyselyssä ja -haastatteluissa havaittiin, että starttirahapäätöksiin liittyy alueellisia tulkintaeroja ja tulkinnanvaraisuutta. Eriävät käytännöt ja tulkinnot lisäävät epätoisuuksia rahoituksen kriteereistä ja pahimmillaan asettavat starttirahan hakijat eriarvoiseen asemaan. Starttirahaneuvonnassa on mukana päätökset tekevän TE-toimiston lisäksi useita toimijoita, joiden neuvot voivat olla ristiriitaisia. Olennaista on kuitenkin selkeyttää starttirahan myöntökriteerejä ja varmistaa, että tulkinnot pysyvät yhtenäisinä kaikissa TE-toimistoissa. Tulkintaerot korostuvat tällä hetkellä erityisesti itsensätyöllistäjien kohdalla.

### Suositus 2: Huomioidaan yrittäjyyden ja työn uudet muodot paremmin sekä starttirahajärjestelmässä että osana muita aloittavien yrittäjien palveluja

Yrittäjyyden ja työelämän uusien ilmiöiden, kuten itsensätyöllistämisen ja osa-aikaisen yrittäjyyden, huomioimiselle starttirahan myöntämisen ehdoissa on lisääntynyttä tarvetta. Starttirahaa voidaan myöntää uuden yritystoiminnan aloittamiseen tai sivutoimiselle yrittäjälle päätoimisen yritystoiminnan aloittamiseen. Kuitenkin sivutoimisen yrittäjyyden ja itsensätyöllistämisen yleistyessä tulkinnanvara yritystoiminnan aloittamisen ajankohdasta sekä sivu- tai päätoimisuudesta kasvaa. Vaarana on, että tulkinnanvaraisuus vähentää järjestelmän ennustettavuutta hakijan kannalta.

Kevytyrittäjyys ja työn murros haastavat vakiintuneet yrittäjyyden määritelmät ja ovat osoittaneet uudistustarpeita yrittäjien sosiaaliturvassa. Yrittäjän sosiaaliturvaan ja yrittäjän määritelmään tehtävät muutokset heijastuvat myös starttirahan myöntämisen ehtoihin ja sosiaaliturvauudistuksen vaikutukset tulee huomioida myös starttirahajärjestelmässä. Yrittäjämäisen toiminnan merkityksen kasvun myötä myös itsensätyöllistäjille, mikroyrittäjille ja sivutoimisille yrittäjille suunnatuille palveluille on kasvava tarve.

### Suositus 3: Mahdollistetaan yritystoiminnan aloittamisen valmistelu jo ennen starttirahan saamista

Päätoimisen yritystoiminnan saa aloittaa vasta starttirahan saamisen jälkeen. Kyseiseen ehtoon liittyy pelko siitä, että yritystoiminnan aloittamisen valmistelut ennen starttirahapäätöksen saamista tulkitaan päätoimisen yritystoiminnan harjoittamiseksi. Käytännössä pelko pahimmillaan lykkää tarpeettomasti yritystoiminnan aloittamista. Yritystoiminnasta kiinnostuneet henkilöt aloittavat toiminnan valmistelun ja suunnittelun kuitenkin paljon ennen starttirahan varsinaista hakemista. Käytäntöjä päätoimisuuden tulkinnasta tulisi tältä osin selkeyttää, sillä sivutoimisen yritystoiminnan laajentamiseen päätoimiseksi



voidaan jo nykyisellään myöntää starttirahaa eikä toiminnan valmistelu ja suunnittelu ole lainsäädännössä este starttirahan myöntämiselle.

#### **Suositus 4: Kehitetään starttirahayritysten jatkoneuvonnan ja sparrauksen toimintamalleja**

Starttirahalla perustettujen yritysten lopettamisessa on havaittavissa piikki noin 3-4 vuoden toiminnan kohdalla. Sparraus- ja neuvontapalvelujen kohdentaminen 2-3 vuotta toimineisiin yrityksiin voinee auttaa ehkäisemään kannattavien ja elinkelpoisten yritysten tarpeettoman lopettamisen. Selvityksen perusteella kolme neljästä yrityksestä ei ole käyttänyt julkisia yrityspalveluita starttirahakauden jälkeen, eikä starttirahalla perustetuille yrityksille katsota olevan tarjolla riittävästi neuvontapalveluita tähän vaiheeseen. Starttirahalla perustettujen yritysten palvelutarpeita starttirahakauden jälkeen on kartoitettu palvelukokeiluissa. Startti Plus ja Startti Plus 2.0 -palveluissa starttirahalla yritystoiminnan aloittaneet yrittäjät ovat voineet saada koulutusta ja sparrausta erityisesti myynnin ja markkinoinnin taitojen kehittämiseen. Palvelun tarkoituksena on tukea yrityksen edellytyksiä kannattavaan liiketoimintaan ja kasvuun.<sup>74</sup> Kokeiluista saatuja oppeja ja kokemuksia tulisi hyödyntää palvelujen kehittämisessä.

#### **Suositus 5: Panostetaan TE-toimistojen ja ELY-keskusten yritysneuvontaa tekevien henkilöiden osaamisen kehittämiseen**

Kyselyyn vastanneista asiantuntijoista kaksi viidesosaa tunnisti omassa osaamisessaan kehittämiskohteita liittyen mm. yrittäjän arjen tilanteiden ymmärtämiseen, markkinapotentiaalin arvioimiseen ja taloushallinnon teorioihin, liiketoimintaosaamiseen ja eri toimialoihin. Myös uusiin starttirahaa koskeviin linjauksiin ja tulkintoihin sekä lakimuutoksiin liittyen kaivataan lisää perehdytystä.

#### **Suositus 6: Kehitetään asiakastietojärjestelmää starttirahan seurantaa varten**

Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmän (URA) tietojen luotettavuus starttirahan saaneista henkilöistä ja erityisesti heidän koulutuksestaan ja työmarkkinatilanteestaan ennen starttirahan myöntämistä on puutteellinen. Ajantasaisen ja päivittyvän tilannekuvan saamiseksi on tärkeää, että asiakastietojärjestelmä kuvaa starttirahan saajia luotettavasti. Kehityskohteita ovat esim. starttirahan saajien koulutustaustan, aiemman ammatin ja työuran sekä työmarkkinastatuksen kirjaaminen asiakastietojärjestelmään. Myös starttirahalla perustettavien yritysten y-tunnus tulisi kirjata asiakastietojärjestelmään, jotta

<sup>74</sup> Esim. Startti Plus ja Startti Plus 2.0 -palvelut. TE-palvelut. <http://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/startti-plus>; <http://toimistot.te-palvelut.fi/lappi/starttiplus>

yritysten kehitystä ja eloonjäämistä voitaisiin seurata ja saada luotettava kuva yritysten toiminnan kehittymisestä. Nämä näkökulmat tulisi huomioida käynnissä olevassa tietojärjestelmän kehittämistyössä.

### **Suositus 7: Varmistetaan neljän kuukauden kokeilujakson yhteensopivuus starttirahan kanssa**

Niin sanottu neljän kuukauden kokeilujakso, eli mahdollisuus aloittaa yrittäjätoiminta työtömyyden aikana ilman että päätoimisuutta arvioidaan neljän kuukauden ajan, on muodostunut varsin suosituksi yritystoimintaa aloittavien keskuudessa. Tämän selvityksen perusteella on viitteitä siitä, että kokeilujakso vaikuttaa myös starttirahan käyttöön ja saamiinseen merkittävästi.

Merkittävimpänä ongelmina kokeilujakson yhteensopivuudessa starttirahan kanssa *nähdään se, että tosiasiallinen sivutoimisuus* tulkitaan usein päätoimisuudeksi. Näin ollen moni kokeilujaksolla yrittäjyyden aloittanut tosiasiallisesti sivutoiminen yrittäjä ei saa enää kokeilujakson jälkeen starttirahaa, vaikka se hänen toimeentulonsa turvaamiseksi olisi perusteltua. Asiaan liittyvät ohjeet niin yrittäjäksi aikoville kuin yritysneuvojille on koettu epäselviksi. Näiden järjestelmien kohdalla tulee selkeyttää ohjeistusta, minkä lisäksi järjestelmien välinen yhteensopivuus ja niiden väliset mahdolliset päällekkäisyydet tulisi selvittää tarkemmin.

### **Suositus 8: Selvitetään tarkemmin maahanmuuttajien yritystoiminnan aloittamiseen ja starttirahaan liittyvät erityiskysymykset**

Starttirahaa saaneille maahanmuuttajille tulisi kohdistaa oma tutkimuksensa, jonka tiedonkeruussa on huomioitu maahanmuuttajien yritystoiminnan aloittamiseen liittyvät erityiskysymykset. Tiedonkeruu tulisi toteuttaa siten, että ko. ryhmään kuuluvat starttirahan saajat tavoitetaan edustavasti. Tämän selvityksen tiedonkeruussa tätä ryhmää ei ole voitu riittävästi huomioida.

## 5.2 Rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen

Tässä selvityksessä kartoitettiin rekrytointiosaamista ja osaamistarpeiden tunnistamista pk-yrityksissä. Aihetta ei ole aiemmin kattavasti tutkittu. Muutokset yritysten toimintaympäristössä ja rekrytoinnissa liittyvät paljolti digitalisaation mahdollisuuksien ja vaatimusten kasvuun. Tämän selvityksen tulokset vahvistavat osaltaan käsitystä siitä, että muutos rekrytoinnin digitalisoitumisessa on ollut nopeaa ja digitaalisten kanavien ja työkalujen merkitys on edelleen kasvussa. Digitalisaation ja uusien rekrytointikanavien ohella uudet työn organisoinnin ja osaamisen hankkimisen tavat, kuten mm. verkostoyhteistyö, osaamisen hankkiminen itsensätyöllistäjiltä sekä henkilöstöpalveluyritysten käyttäminen, ovat yleistyneet. Digitalisaatio muuttaa myös työn sisältöjä ja työtehtäviä, ja on haaste yritysten osaamisen kehittämisen toimintatavoille ja organisoinnille. Päättäneen vuosikymmenen lopun nousukauden aikana osaavasta työvoimasta syntyi kova kilpailu, joka vaati kasvua tavoittelevilta yrityksiltä entistä voimakkaampia panostuksia työntekijöiden houkutteluun, rekrytointiosaamiseen ja työnantajakuvan kehittämiseen.

Osaajista käytävän kilpailun myötä yritysten rekrytointiosaamisesta ja työnantajakuvasta on tullut yhä tärkeämpiä kasvun ja kilpailukyvyn tekijä. Ongelmat osaavien ja yrityksen tarpeeseen sopivien työntekijöiden löytämisessä muodostuivat 2010-luvun lopulla merkittäviksi yritysten kasvua haittaaviksi tekijöiksi. Toisaalta rekrytointi on varsinkin pienille yrityksille merkittävä riski itsessään.

**Yritykset hankkivat osaamista yhä enemmän verkostoitumalla ja alihankintaverkostoja hyödyntämällä.** Verkostoitumisen merkitys on suurin mikroyrityksissä. Myös tehtävien ulkoistaminen itsensätyöllistäjille sekä vuokratyön hyödyntäminen tulee yritysten ja asiantuntijoiden arvioiden mukaan lisääntymään. Sen sijaan perinteinen rekrytointi on menettänyt merkitystään ja tämän kehityksen ennakoidaan jatkuvan tulevaisuudessa.

**Yritysten oma arvio rekrytointiosaamisestaan on hyvin myönteinen.** Useampi kuin kaksi kolmesta yrityksestä katsoi, ettei tarvitse rekrytointiin ulkopuolista apua. Sen sijaan puolet asiantuntijoista piti yritysten rekrytointiosaamista melko huonona tai huonona. Asiantuntijoiden mukaan tärkeimmät rekrytointiprosessiin liittyvät kehityskohteet liittyivät rekrytointitarpeen määrittelyyn ja tunnistamiseen, työntekijän rekrytointiin ulkomailta ja rekrytoitavan työntekijän profiloimiseen. On huomioitava, että kyselyyn vastanneet yritykset edustivat yrityksiä, jotka olivat ilmoittaneet avoimen työpaikan TE-palveluihin vuonna 2019. Aikaisempien tutkimusten mukaan TE-palvelujen kautta työntekijää hakee noin puolet yksityisen sektorin toimipaikoista<sup>75</sup>. Työpaikkailmoituksen jättäminen vaatii

<sup>75</sup> Larja, 2019.

yritykseltä tehtävän ja työpaikan kuvaamista sekä määrittämisestä, ja voidaan olettaa, että TE-palvelujen kautta työntekijää hakevilla yrityksillä on keskimäärin jonkin verran parempi rekrytointiosaaminen kuin yrityksillä, jotka rekrytoivat ainoastaan muita kanavia käyttäen. Selvityksen asiantuntijavastaukset puolestaan koskivat pk-yrityksiä ylipäätään, mikä voi osin selittää näkemyseroja yritysten ja asiantuntijoiden välillä.

**Suuremmat yritykset tunnistavat pienempiä yrityksiä paremmin heikkoudet osaamisessaan.** Suuremmat yritykset sekä käyttävät rekrytointipalveluja enemmän että kokevat ne useammin tarpeellisena kuin pienet yritykset. Pienissä yrityksissä näihin toimintoihin ei ole pääasiassa mahdollista varata resursseja. Pienissä yrityksissä rekrytoinneista vastaakin tyypillisesti toimitusjohtaja tai yrittäjä, jolla on pitkä kokemus rekrytoinneista, mutta joka on harvoin hankkinut koulutusta rekrytointitoimintaan. Yrityksen koon kasvaessa näihin toimintoihin käytettävät resurssit kasvavat, ja toiminnoista voi vastata erillinen henkilö. Vastaavasti suuret yritykset käyttävät ulkopuolisia palveluja rekrytointeihin enemmän kuin pienemmät yritykset ja katsovat muita useammin tarvitsevansa rekrytointeihin liittyviä palveluita. Tästä huolimatta rekrytoinnit tehdään kaikenkokoisissa yrityksissä pääasiassa omilla resursseilla.

**Kahdessa kolmesta yrityksestä on tehty osaamisen kartoituksia.** Toisaalta joka neljännessä yrityksessä henkilöstön osaamista ei ole kartoitettu lainkaan. Osaamiskartoituksia tehneet yritykset katsovat olevansa paremmin varautuneita tulevaisuuteen kuin yritykset, joissa osaamiskartoituksia ei ole tehty. Vaikka osaamiskartoituksia tehdään laajalti, olivat erityisesti asiantuntijat laajasti sitä mieltä, etteivät yritykset ole varautuneet riittävästi tuleviin osaamistarpeiden muutoksiin. **Osaamistarpeiden tunnistamisen haasteita ovat erityisesti yritysten resurssipula, strategisen kehittämisen ja ennakkoinnin heikkous sekä asiantuntijoiden mukaan myös yritysjohtajan osaaminen.**

**Yksityisten palvelujen käyttö sekä rekrytoinneissa että osaamistarpeiden tunnistamisessa ovat kyselyyn vastanneiden yritysten joukossa varsin vähäistä.** Yritykset tekevät rekrytointeihin ja osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyvän työn tyypillisesti itse. Kaksi kolmesta yrityksestä tekee rekrytoinnit kokonaan omilla resursseillaan ja rekrytointiprosessin on ulkoistanut lähes kokonaan tai kokonaan harvempi kuin joka 20:s yritys. Kolme neljästä yrityksestä ei katso tarvitsevansa ulkopuolisia palveluita rekrytointeihin tai osaamistarpeiden tunnistamiseen tulevaisuudessakaan.

Kyselyn vastaajat tunsivat käytettävissä olevat TE-palvelut varsin hyvin. Erityisesti palkkatuki on varsin laajasti käytetty palvelu ja **joka toinen yritys arvioi palkkatuen toimivaksi välineeksi yritysten rekrytoinneissa.** Puolet yrityksistä katsoi tuntevansa vähintään melko hyvin työttömän työnhakijan palkkaamiseen saatavilla olevat tuet ja palvelut, ja vastaavasti puolet yrityksistä oli aikaisemmin rekrytoinut työntekijän palkkatuella. Lähes joka toinen yritys ja kolme viidestä asiantuntijasta näki palkkatuen tärkeänä välineenä

yriytsten osaamis- ja rekrytointitarpeisiin vastaamisessa. Erityisesti palkkatuen merkitys korostuu mikroyriytsten kohdalla. Palkkatuen lisäksi yriytset hyödyntävät työkoekilua, rekrytointitilaisuuksien järjestämistä yhteistyössä TE-palvelujen kanssa ja koulutuspalveluja. EURES-palveluita ulkomailta rekrytointiin oli hyödyntänyt hyvin harva yriytis.

**Työnantajakuva nähdään erittäin merkittävänä tekijänä rekrytoinnissa.** Miltei kaikki yriytset ja asiantuntijat näkivät työnantajakuvan vähintään melko merkittävänä tekijänä rekrytointien onnistumisen kannalta. Yriytset pyrkivät rakentamaan työnantajakuvaansa mm. nykyisen henkilöstön työviihtyvyydestä huolehtimalla, rekrytointiprosessien laadukkaalla ja avoimella toteuttamisella sekä yriytksen brändin rakentamisella mm. sosiaalisessa mediassa. Hyvä työnantajakuva on yriytkselle merkittävä etu rekrytoinneissa, sillä se auttaa rakentamaan potentiaalisten rekrytoitavien kiinnostusta avoimia työpaikkoja kohtaan. Toisaalta hyvin hoidetut rekrytointiprosessit ovat yriytkselle merkittävä mahdollisuus rakentaa myönteistä työnantajakuva.

**Asiantuntijat pitivät oman organisaationsa palvelukykyä yriytsten rekrytoinnin tukemisessa hyvänä,** mutta myös kehittämistarpeita tuotiin esiin. Kehittämistarpeisiin kuuluivat mm. neuvojien osaamisen vahvistaminen, asiantuntijapalvelujen viestinnän ja markkinoinnin edistäminen, sekä eri toimijoiden välisen yhteistyön kehittäminen. Neuvontatyölle toivottiin myös lisää resursseja.

## Suositukses yriytsten rekrytointiosaamisen ja osaamistarpeiden tunnistamisen kehittämiseksi

### Suositus 1: Kytketään rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden ennakointi osaksi yriytsten strategista kehittämistä

Yriytksille suunnattuja palveluita rekrytointiosaamisen ja osaamistarpeiden tunnistamisen kehittämiseen on varsin runsaasti tarjolla sekä julkisissa TE-palveluissa<sup>76</sup> että yksityisellä puolella.

Haasteena palvelujen kehittämisen näkökulmasta on kuitenkin se, että vain harva selviytksessä toteutettuun kyselyyn vastannut yriytis kokee tarvitsevansa ko. palveluita. Se ei kuitenkaan välttämättä tarkoita, etteikö yriytksissä olisi tarvetta vahvistaa rekrytointiin ja osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyvää osaamista. Päinvastoin, monet asiantuntijat olivat sitä mieltä, että erityisesti pk-yriytsten rekrytointi- ja ennakointiosaamisessa olisi runsaasti kehitettävää. Toisin sanoen kyse vaikuttaisi olevan siitä, että asia ei näyttäydä

<sup>76</sup> Rekrytointiosaamiseen liittyvää palvelua tuotetaan mm. työllistä taidolla -hankkeessa. Lisäksi esimerkiksi ELY-keskusten yriytsten kehittämispalvelut tarjoavat sopivia työkaluja rekrytoinnin ja osaamisen kehittämisen tarpeisiin.

yrittäjille sellaisena selkeänä omana kokonaisuutena, johon kaivataan erityisiä palveluita. Rekrytointiosaamisen tunnistaminen ja määrittely saattaa olla varsinkin pienissä yrityksissä haastavaa. Jatkossa suositeltavaa onkin pyrkiä integroimaan rekrytointiosaamiseen ja osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyviä kokonaisuuksia osaksi muita palvelukokonaisuuksia. Esimerkiksi työnantajakuvan kehittäminen on selvästi asia, jonka yhä useampi yritys tunnistaa tärkeänä kehityskohteena. Myös rekrytointiosaamiseen ja osaamistarpeiden ennakkointiin liittyviä julkisia palveluita voisi olla mielekästä 'paketoita' jatkossa enemmän työnantajakuvan rakentamisen ja liiketoiminnan strategisen kehittämisen kautta.

Toinen haaste voi liittyä julkisten TE-palvelujen tunnettuuteen ja/tai maineeseen työnantajien keskuudessa. Ne yritykset, jotka kokevat tarvitsevänsä tukea rekrytointeihin tai osaamistarpeiden tunnistamiseen, eivät välttämättä miellä TE-palveluita parhaaksi rekrytointikanavaksi. Tältä osin olisikin todennäköisesti tarvetta kirkastaa TE-palvelujen tunnettuutta työnantajien keskuudessa.

## **Suositus 2: Parannetaan palveluiden löydettävyyttä yrityspalveluekosysteemiä kehittämällä**

Yritysten muuttuvat ja yksilöllistyvät osaamis- ja palvelutarpeet haastavat yritysten lisäksi julkisen yrityspalvelujärjestelmän. Yrityspalvelujärjestelmän kehittämistä on selvitetty osana Yrityspalveluekosysteemi 2020+ -selvitystä<sup>77</sup>. Selvitys painottaa erityisesti asiakkaan kannalta mahdollisimman tehokkaiden palvelupolkujen tärkeyttä yrityspalvelujen kehittämisessä ja yhteensovittamisessa. Palvelutarjonnan pirstaloituminen on palvelujen löydettävyyden kannalta merkittävä haaste. Rekrytoinnin ja osaamisen kehittämiseen liittyvät palvelutarpeet voivat olla hyvin yksilöllisiä eri yritysten kohdalla, jolloin yrityksen tarpeeseen sopivan palvelun löydettävyyden muodostuu haasteelliseksi. Hyvin toimivan yrityspalveluekosysteemin kannalta onkin tärkeää, että olemassa olevien yrityspalvelujen löydettävyyden on hyvä ja hyödyntäminen on mahdollisimman tehokasta.

Yhtenä vaihtoehtona yritysten rekrytointeja ja osaamisen kehittämistä tukevan palvelun käytön lisäämiseen voi olla yrityspalveluekosysteemi 2020+ -selvityksen mukaisesti ns. kehittämisspassi ja -seteli. Käytännössä kyse olisi siitä, että kehittämisspassin avulla yritys saisi kootusti tiedon palvelutarvettaan vastaavista julkisista ja yksityisistä palveluista. Julkisen sektorin yritykselle myöntämän kehittämisssetelin avulla yritys voisi hankkia erityiseen tarpeeseensa sopivaa palvelua myös yksityisiltä palveluntarjoajilta. Tällä tavoin voitaisiin tehostaa yritysten rekrytointiin ja osaamistarpeiden tunnistamiseen liittyvän palvelujen käyttöä ja samalla edistää yksityisen palvelumarkkinan kehittymistä sekä palvelujen houkuttelevuutta pk-yritysten näkökulmasta.

<sup>77</sup> TEM, 2019b.

### **Suositus 3: Otetaan laajemmin käyttöön osaamistarpeiden ennakkoinnin menetelmät ja työkalut**

Selvitys tukee havaintoja siitä, että pk-yritysten rekrytointiosaamisen lisäksi ennakkointiosaamisessa ja ennakkointitiedon hyödyntämisessä on kehitettävää. Toimintaympäristön muutosten ja niiden synnyttämien riskien ja mahdollisuuksien tunnistamiseen ei riitä aikaa ja/tai osaamista –varsinkaan pienemmissä yrityksissä. Helppokäyttöisten ennakkoinnin menetelmien ja työkalujen laajemman hyödyntämisen avulla voidaan pyrkiä madaltamaan kynnystä ennakkointityön lisäämiseksi. Ennakkoinnin työkaluja on kehitetty mm. Sitran<sup>78</sup>, VT-T:n<sup>79</sup> ja ammattikorkeakoulujen<sup>80</sup> hankkeissa.

### **Suositus 4: Lisätään tietoa rekrytointiosaamisesta ja osaamistarpeiden tunnistamisen palvelutarpeista**

Rekrytointiosaamisen osa-alueita, osaamisen kehittämisen käytäntöjä sekä niihin liittyviä palvelutarpeita tulisi selvittää yksityiskohtaisemmin. Tässä selvityksessä on luotu yleiskuva pk-yritysten rekrytointiosaamisen ja osaamistarpeiden tunnistamisen tilanteeseen. Osana selvitystä olleeseen kyselyyn vastanneet yritykset ovat olleet aktiivisia rekrytoinnissa ja suurin osa kyselyyn vastanneista yrityksistä oli käyttänyt TE-palveluja. Jatkotutkimuksissa tulisi pyrkiä saavuttamaan edustavampi ja kattavampi kuva erityisesti mikro- ja pienyritysten osaamisen tasosta ja palvelutarpeista.

78 Tulevaisuuden tekijän työkalupakki. Sitra. <https://www.sitra.fi/hankkeet/tulevaisuuden-tekijan-tyokalupakki/>

79 Ennakointi ja innovaatiopolitiikka. VTT. <https://www.vttresearch.com/fi/palvelut/ennakointi-ja-innovaatiopolitiikka>

80 Esim. Hämeen NÄKY- Pk-yritysten ennakkointiosaaminen -hanke. [https://unlimited.hamk.fi/yrittajyyys-ja-liiketoiminta/hamalaisten-yritysten-ennakointi/#.XqJ\\_\\_NMZaqA](https://unlimited.hamk.fi/yrittajyyys-ja-liiketoiminta/hamalaisten-yritysten-ennakointi/#.XqJ__NMZaqA)

## LÄHTEET

- Alasalmi, J. ym. (2020). Työn ja työvoiman alueellinen liikkuvuus ja monipaikkainen väestö. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:12.
- Duunitori (2019). Kansallinen rekrytointitutkimus 2019.
- Ennakointi ja innovaatiopolitiikka. VTT. <https://www.vttresearch.com/fi/palvelut/ennakointi-ja-innovaatiopolitiikka>
- GEM (2016). Finland – Entrepreneurial Behaviour and Attitudes. <http://www.gemconsortium.org/country-profile/61>
- Hämeen NÄKY- Pk-yritysten ennakointiosaaminen -hanke. [https://unlimited.hamk.fi/yritysjyys-ja-liiketoiminta/hamalaisten-yritysten-ennakointi/#.Xqj\\_\\_NMzqaA](https://unlimited.hamk.fi/yritysjyys-ja-liiketoiminta/hamalaisten-yritysten-ennakointi/#.Xqj__NMzqaA)
- Härmälä, V.; Lamminkoski, H., Salminen, V., Halme, K. & Autio, E. (2017). Yrittäjyyden uudet suunnat – selvitys hallituksen toimenpiteistä yrittäjyyden vahvistamiseksi, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2017.
- ILO (2018). Resolution concerning statistics on work relationships. ICLS/20/2018/Resolution I. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_648693.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648693.pdf)
- Juvonen, M. ja Piironen, M. (2018). Työnantajakuva kehittäminen rekrytointiprosessin edistäjänä. Opinnäytetyö, Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, Ylempi Ammattikorkeakoulututkinto. Toukokuu 2018.
- Katainen A. (2016). Yrittäjien lukumäärä polkenut paikallaan. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/yritystajien-lukumaara-polkenut-paikallaan/>
- Koramo, M., Keinänen, J., Oosi, O. & Wennberg, M. (2017). Itsensätyöllistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 13/2017.
- Kotiranta, A., Pajarinen, M. & Rouvinen, P. (2016). Onko uusyrittäjyyden luonne muuttunut? ETLA Raportit No 67. <https://pub.etla.fi/ETLA-Raportit-Reports-67.pdf>
- Kuismanen, M., Malinen, P. & Seppänen, S. (2019a). Pk-yritysbarometri - kevät 2019. Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj, työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kuismanen, M., Malinen, P. & Seppänen, S. (2019b). Pk-yritysbarometri - syksy 2019. Suomen Yrittäjät, Finnvera Oyj, työ- ja elinkeinoministeriö.
- Kuismanen, M., Malinen, P. & Seppänen, S. (2019c). Yksinyrittäjäbarometri - syksy 2019. Suomen Yrittäjät.
- Larja, L. (2019). Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2018. Työ- ja elinkeinoministeriö, heinäkuu 2019.
- Lindroos, P., Luomaranta, H. & Nurmi, S. (2019). Tasa-arvo ja tulonjako ulkomaankaupassa – globalisaatio on miehistä touhua. Tilastokeskus, Tieto & Trendi. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/tasa-arvo-ja-tulonjako-ulkomaankaupassa-globalisaatio-on-miehistä-touhua/>
- Lukkarinen, H. (2018). Vastentahtoiset osa-aikatyöt yleistyneet 2010-luvulla. Tilastokeskus. Tieto & Trendi. <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2018/vastentahtoiset-osa-aikatyot-yleistyneet-2010-luvulla/>
- Nuorten kiinnostus yrittäjyyteen kasvussa (2017). Hämeen yrittäjät. <https://www.yrittajat.fi/haameen-yritystaj/a/uutiset/557565-nuorten-kiinnostus-yritystajyten-kasvussa>



- OECD/EU (2017). The Missing Entrepreneurs 2017 – Policies for Inclusive Entrepreneurship. Chapter 2. Women's self-employment and entrepreneurship activities. [https://read.oecd-ilibrary.org/employment/the-missing-entrepreneurs-2017/women-s-self-employment-and-entrepreneurship-activities\\_9789264283602-7-en](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/the-missing-entrepreneurs-2017/women-s-self-employment-and-entrepreneurship-activities_9789264283602-7-en)
- Opiskelijasta yrittäjäksi 2019 – Korkeakouluopiskelijoiden yrittäjyys ja yrittäjyysluukkuus. Suomen yrittäjät. <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/muut-tutkimukset/opiskelijasta-yrittajaksi-2019>
- Startti Plus ja Startti Plus 2.0 -palvelut. TE-palvelut. <http://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/startti-plus> ; <http://toimistot.te-palvelut.fi/lappi/starttiplus>
- Stenholm, P. & Aaltonen, S. (2012). Yrittäjyyden edistäminen starttirahalla – Starttirahajärjestelmän vaikuttavuus ja toimivuus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 36/2012.
- Sundvall (2012). Starttiraha ja yrittäjyys Uudellamaalla. Vuosina 2008–2011 Uudenmaan ELY-keskuksen alueella aloittaneiden yrittäjien kokemuksia starttirahajärjestelmästä, Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, raportteja 123/2012.
- Suomen virallinen tilasto (SVT). Aloittaneet ja lopettaneet yritykset [verkkojulkaisu].ISSN=1797-0660. Helsinki: Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/aly/index.html>
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2014). Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus 2014.
- Sutela, H. & Pärnänen, A. (2018). Yrittäjät Suomessa 2017, Tilastokeskus 2018.
- TEM (2019a). Yrityspalvelu-ekosysteemi 2020+, yritys- ja elinkeinopalveluihin liittyvä selvitys, powerpoint-esitys.
- TEM (2019b). Yrityspalveluekosysteemi 2020+. Kohti yhteistä yrityspalvelustrategiaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, yritykset, 2019:54.
- TEM (2019c). Starttiraha – aloittavan yrittäjän tuki, <https://tem.fi/starttiraha>
- TE-toimisto (2019). Aloittavan yrittäjän palvelut. [https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan\\_yrittajan\\_palvelut/index.html](https://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan_yrittajan_palvelut/index.html) <http://toimistot.te-palvelut.fi/documents/244949/29481551/Palveluinfo+-+Aloittavan+yritt%C3%A4j%C3%A4n+palvelut+TE-toimistossa+2019.pdf/7ff33b62-5814-4cbb-9168-263dbf408872>
- Tilastokeskus (2019a). Aloittaneiden yritysten määrä väheni tammi-maaliskuussa 2019. Julkaistu 25.7.2019. [https://www.stat.fi/til/aly/2019/01/aly\\_2019\\_01\\_2019-07-25\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/aly/2019/01/aly_2019_01_2019-07-25_tie_001_fi.html)
- Tilastokeskus (2019b). Aloittaneiden yritysten määrä laski ja lopettaneiden yritysten määrä nousi, Julkaistu 25.10.2019. [https://www.stat.fi/til/aly/2019/02/aly\\_2019\\_02\\_2019-10-25\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/aly/2019/02/aly_2019_02_2019-10-25_tie_001_fi.html)
- Tilastokeskus (2019c). Aloittaneiden yritysten määrä nousi ja lopettaneiden yritysten määrä laski vuonna 2018, Julkaistu 31.10.2019. [http://www.stat.fi/til/aly/2018/aly\\_2018\\_2019-10-31\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/aly/2018/aly_2018_2019-10-31_tie_001_fi.html)
- Tilastokeskus (2019d). Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto. Julkaistu 19.12.2019. <http://www.stat.fi/til/yrti/index.html>
- Tulevaisuuden tekijän työkalupakki. Sitra. <https://www.sitra.fi/hankkeet/tulevaisuuden-tekijan-tyokalupakki/>
- Valtakari, M., Nyman, J., Müller, J-E. & Kesä, M. (2014). Työ ja työvoiman kysyntä muuttuvat. Uudistuuko julkinen työnvälitys rekrytointipalveluna? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 37/2014.
- Yrittäjyystilastot (2018). Suomen Yrittäjät. [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajyystilastot\\_2020.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajyystilastot_2020.pdf)

## Liite 1: Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmään (URA) perustuvia tilastotietoja starttirahasta vuosilta 2011–2018

Työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmän (URA) mukaan starttirahaa myönnettiin vuosina 2011–2018 yhteensä 35 516 henkilölle. Myönnetyn rahoituksen yhteissumma oli 223 miljoonaa euroa, jolloin rahoituksen keskiarvo edunsaajaa kohden oli n. 6 290 euroa.

Selvityksessä vuositason rahoituksen määrää tarkasteltiin ensimmäisen starttirahakauden päätös vuoden mukaan eli päätösten kustannusvaikutuksen mukaisesti. Näin ollen tulos poikkeaa osittain kunakin vuonna maksetun starttirahan määrästä. Keskimäärin rahoitus tarkasteluajanjaksolla 2011–2018 oli 27,9 miljoonaa euroa vuodessa, mutta vuositason myönnetyssä rahoituksessa tapahtui varsin suuria muutoksia. Suurinta rahoitus oli vuosina 2016 ja 2017, jolloin myönnetyn rahoituksen kokonaissummat olivat 36,4 miljoonaa euroa ja 38,4 miljoonaa euroa vuodessa. Vuonna 2016 starttiraha myönnettiin 5391 henkilölle ja 6045 henkilölle vuonna 2017 henkilölle. Pienin myönnetty rahoituksen kokonaismäärä oli vuonna 2012, jolloin rahoitusta myönnettiin yhteensä 14,8 miljoonaa euroa yhteensä 2 196 henkilölle. Rahoituksen kokonaissumman kasvu johtuu ennen kaikkea rahoituksen saajien määrän kasvusta (ks. seuraava taulukko).

**Taulukko 1. Starttirahan myönnetty rahoitus, saajien määrä ja rahoitus henkilöä kohti 2011–2018.**

Vuosi	Myönnetty rahoitus (miljoonaa euroa)	Saajia (henkilöä)	Rahoitus /henkilö €
2011	24,9	5005	4976
2012	14,8	2196	6728
2013	21,8	2821	7725
2014	31,7	4556	6959
2015	26,3	4013	6557
2016	36,4	5391	6750
2017	38,4	6045	6352
2018	29,0	5489	5288
<b>Yhteensä</b>	<b>223</b>	<b>35516</b>	<b>6288</b>

Keskimääräinen starttirahakauden kesto tarkasteluajanjaksolla oli 9,7 kuukautta. Keskimääräisessä kestoissa esiintyi kuitenkin muutoksia vuosien välillä. Pisimmillään starttirahan kesto oli vuosina 2012 ja 2013, jolloin keskimääräinen kesto oli miltei 12 kuukautta. Starttirahakauden kesto lyhenyi vuodesta 2014 lähtien, ollen noin 9,5 kuukautta vuosina 2016–2017. Vuonna 2018 starttirahakauden kesto oli vain 8 kuukautta, eli merkittävästi lyhyempi kuin aiempina vuosina.

Starttirahan saajien sukupuolijakauma oli tarkastelukaudella varsin tasainen: 52 % päätöksistä oli tehty miehille ja 48 % naisille. Sukupuolten suhteelliset osuudet vaihtelivat hieman vuosien 2011–2018 välillä siten, että miesten osuus starttirahan saajista nousi vuosien 2014–2016 välillä, mutta laski uudestaan vuonna 2017. Vuonna 2018 starttirahan saaneita naisia oli jo hieman miehiä enemmän (ks. seuraava taulukko).

**Taulukko 2. Starttirahan saajien sukupuolijakauma 2011–2018.**

Vuosi	Nainen	Mies	Nainen	Mies
2011	2464	2541	49 %	51 %
2012	1076	1120	49 %	51 %
2013	1383	1438	49 %	51 %
2014	2075	2481	46 %	54 %
2015	1828	2185	46 %	54 %
2016	2420	2971	45 %	55 %
2017	2987	3058	49 %	51 %
2018	2774	2715	51 %	49 %
Yhteensä	17007	18509	48 %	52 %

Starttirahan saaneiden henkilöiden keski-ikä starttirahapäätöksen hetkellä oli 36,4 vuotta ja mediaani-ikä 35 vuotta. Ikärakenne pysyi vuosina 2011–2018 hyvin samanlaisena, ja starttirahan saajien iän keskiarvo oli jokaisena tarkasteluvuotena 36:n ja 36,7:n vuoden välillä. Naisten iän keskiarvo oli hieman miehiä korkeampi, mutta iän mediaani oli molemmille sukupuolille sama – 35 vuotta.

Tilastollisesti tarkasteltuna yrittäjyys on Suomessa yleensä ollut miesvaltaisempaa, mutta itsensäyöllistäjien osalta jakauman on tunnistettu olevan tasaisempi (miehet 61 %, naiset 39 %). Tilastokeskuksen Yrittäjät Suomessa 2017 -selvityksen mukaan yrittäjistä harva on alle 25-vuotias, mutta reilu kolmannes (35 %) yrittäjistä on 55–74 -vuotiaita. Ero sukupuolten välisessä jakaumassa starttirahan saajien ja yleisesti yrittäjien keskuudessa oli siten varsin suuri.<sup>81</sup>

81 Sutela, H. & Pärnänen, A. (2018). Yrittäjät Suomessa 2017, Tilastokeskus. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=2ahUKEwjTr5-Ps63nAhVHwqYKHdJIAykQFjAFeg-QIBxAB&url=http%3A%2F%2Fwww.stat.fi%2Ftup%2Fjulkaisut%2Ftiedostot%2Fjulkaisuluettelo%2Fy-tym\\_201700\\_2018\\_21465\\_net.pdf&usg=AOvVaw1VoHWF174\\_yBh6NiQExgV8](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=2ahUKEwjTr5-Ps63nAhVHwqYKHdJIAykQFjAFeg-QIBxAB&url=http%3A%2F%2Fwww.stat.fi%2Ftup%2Fjulkaisut%2Ftiedostot%2Fjulkaisuluettelo%2Fy-tym_201700_2018_21465_net.pdf&usg=AOvVaw1VoHWF174_yBh6NiQExgV8)

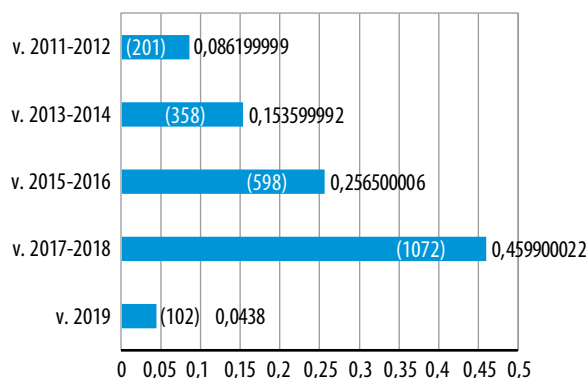
Starttirahan saajista 93 % oli Suomen kansalaisia starttirahan myöntöhetkellä. Henkilöiden taustaa voidaan lähestyä myös äidinkielen kautta, ja tällä tavoin suomalaistaustaisiksi määrittyviä kotimaisia kieliä (suomi, ruotsi ja saame) äidinkielenään puhuvia henkilöitä oli starttirahan saajista 89 % (3832 henkilöä).

Ulkomaisia kieliä äidinkielenään puhuvien keskuudessa 56 % starttirahan saajista oli miehiä. Näin ollen miehet olivat tässä ryhmässä jonkin verran ylliedustettuina suhteessa kaikkiin starttirahan saajiin. Ero ei kuitenkaan ole kovin suuri, sillä kuten edellä on todettu, kaikista starttirahan saajista miehiä tarkasteluajanjaksolla oli 52 %.

## Liite 2: Kyselyvastaajien taustatiedot

### Starttirahan saajat

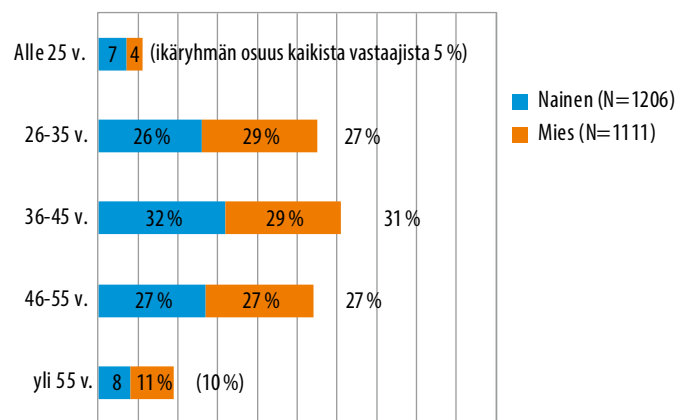
Starttirahan saaneille yrittäjille suunnatussa kyselyssä puolet vastanneista (50 %, 1172 / 2343) olivat saaneet starttirahan vuonna 2017 tai sen jälkeen (Kuvio 1). Kyselytuloksia verrataan seuraavassa osittain starttirahan saamisen ajankohtaan (starttirahan myöntämisaikankohta), ja vastaajamäärien tasaamiseksi vastaajaryhmiä on yhdistetty siten, että vuodet 2011–2014, 2015–2016 sekä 2017–2019 on yhdistetty omiksi aikajaksoikseen (yhteensä kolme tarkasteluryhmää).



**Kuvio 1.** Starttirahan saajat starttirahan myöntämisaikankohdan mukaan. Kysymys: Milloin olet saanut starttirahaa? Valitse vuosi / vuodet, jolloin raha on myönnetty ensimmäisen kerran. (N=2331).

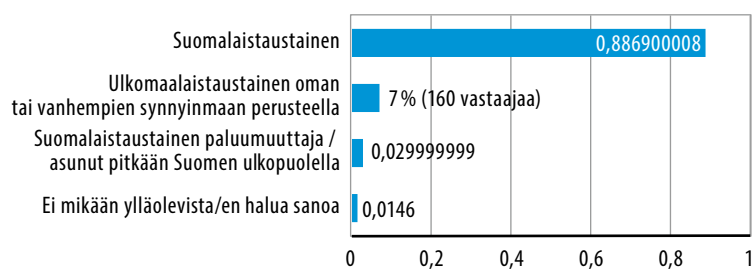
Kyselyyn vastanneista 52 % oli naisia ja 47 % miehiä. Vastaavasti prosentti (1 %) vastaajista ei halunnut vastata ao. kysymykseen. Ennakkoon oli oletettavaa, että naiset vastaisivat kyselyyn hieman miehiä vähemmän, sillä työ- ja elinkeinotoimistojen asiakastietojärjestelmän mukaan starttirahan saajista v. 2011–2018 oli miehiä 52 % ja vastaavasti naisia 48 %.

Kyselyvastaajat jakautuivat iän ja sukupuolen mukaan siten, että kussakin ikäluokassa oli lähes yhtä suuri osuus naisia kuin miehiä. Kaikista vastaajista 31 % oli 36–45-vuotiaita ja vastaajien joukossa yli 55-vuotiaita oli 10 % (Kuvio 2). Yleisesti voidaan todeta, että naisten lisäksi vanhemmat ikäluokat vastasivat kyselyyn jonkin verran aktiivisemmin kuin heidän osuutensa starttirahan saajista antaisi olettaa. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma oli vastaavanlainen kuin edellisessä starttirahaa koskeneessa selvityksessä.



**Kuvio 2.** Starttirahan saajien sukupuoli ja ikäjakauma. Ikäjakauma sukupuolen mukaan sekä kunkin ikäryhmän osuus kaikista vastaajista. Kysymys: Sukupuoli? / Ikä starttirahan saantihetkellä?

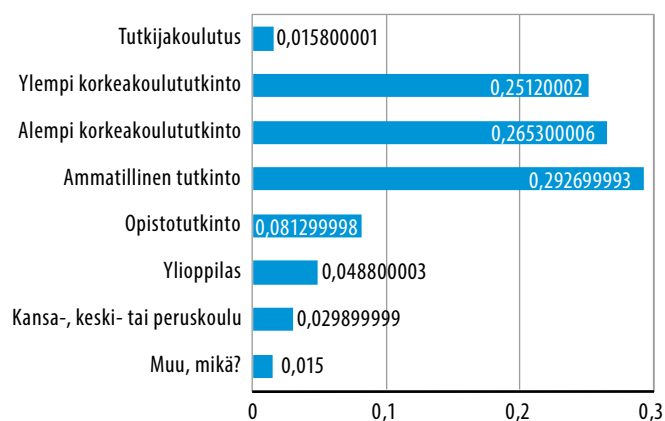
Vastaajista 89 % oli suomalaistaustaisia ja 7 % (160 / 2335) ulkomaalaistaustaisia oman tai vanhempien synnyinmaan perusteella (Kuvio 3). Näissä taustatekijöissä sukupuolten välinen jakauma oli lähes tasasuuruinen. Vastaajien joukossa oli myös yrittäjiä, jotka identifioivat itsensä suomalaistaustaisiksi paluumuuttajiksi. Heidän osuutensa vastaajista oli 3 % (70 / 2335). Verrattaessa starttirahan saajien taustoja URA-asiakastietojärjestelmän tietoihin voidaan todeta, että suomalaistaustaisten määrä kyselyssä (89 %) oli sama kuin URA-tietojen perusteella oli kotimaisia kieliä äidinkielenään puhuvien osuus (starttirahan saaneista). Asiakastietojärjestelmän perusteella ei voida kuitenkaan arvioida ihmisten mahdollista taustaa paluumuuttajina, joten todellisuudessa ulkomaalaistaustaiset lienevät kyselyssä hieman aliedustettuina. Yhteensä 102 henkilöä vastasi kyselyyn englanniksi.



**Kuvio 3.** Starttirahan saajien tausta. Kysymys: Mikä seuraavista kuvaa parhaiten omaa taustaasi? (N=2335).

Kyselyssä koulutustaustansa tarkentaneista yrittäjistä selvästi yli puolella (62 %) oli starttirahaa saadessaan vähintään alempi opistotutkinto tai alempi korkeakoulututkinto. Ammatillinen tutkinto oli puolestaan vajaalla kolmanneksella (29 %). Korkeakoulututkinnon omaavien kyselyvastaajien osuus oli selvästi suurempi kuin URA-asiakastietojärjestelmän rekisterin perusteella olisi voinut ennakoida. Kyselyyn vastaajista suurimmalla osalla oli

korkeakoulututkinto, kun rekisterin perusteella korkeakoulututkintoja oli vain kolmanneksella starttirahan saajista. Toisaalta noin joka kymmenennen starttirahan saajan tutkinto jäi rekisterissä tuntemattomaksi, ja kyselyssä näitä tapauksia oli vain prosentti (1 %) kaikista vastaajista. Osin korkeakoulutettujen suuri osuus liittyyneen koulutustason nousuun tutkimusajan sisällä, sekä siihen, että puolet kaikista kyselyvastaajista oli saanut starttirahan vuosina 2017–2019, mutta tämä ei kuitenkaan selitä koko eroa. Kyselyvastaajien koulutustausta oli kuitenkin hyvin samanlainen kuin edellisessä starttirahaa koskevassa kyselytutkimuksessa, jonka vastaajista 66 prosentilla oli vähintään alempi korkeakoulututkinto<sup>82</sup>.

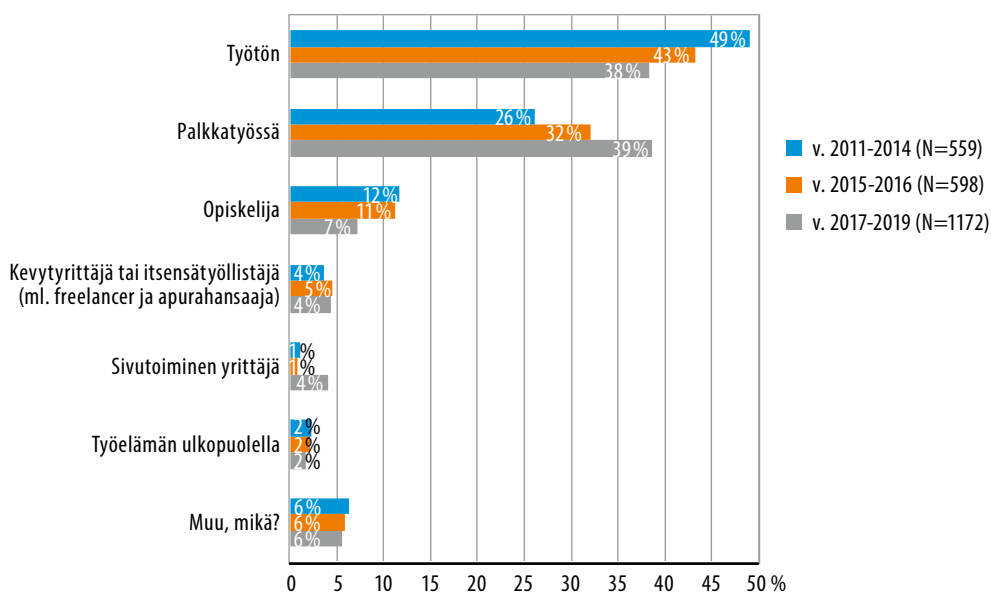


**Kuvio 4.** Starttirahayrittäjien koulutustausta. Kysymys: Mikä on koulutustaustasi (tilanne ennen starttirahan saamista)? (N=2337).

Tyypillisimmin kyselyvastaajat olivat työllisyystilanteeltaan olleet työttömiä juuri ennen starttirahan saamista. Havainto eroaa selvästi URA-asiakasjärjestelmän tiedoista, joiden mukaan starttirahan saajista oli ollut työttömänä juuri ennen starttirahan alkua reilu neljännes. Asiakastietojärjestelmän perusteella starttirahan saajien muita työmarkkinatiloja ei valitettavasti voida tarkastella. Työttömien osuudessa oli kyselyvastausten perusteella kuitenkin tapahtunut selvä muutos vuosien varrella. TEM:n vuoden 2012 starttirahaselvityksessä<sup>83</sup> kyselyvastaajista 58 % oli ollut työttömiä starttirahaa hakiessaan. Vertaillaessa tämän selvityksen kyselyvastaajien starttirahan saamisen ajankohtia ja työllisyystilannetta (Kuvio 5) huomataan, että työttömien osuus starttirahaa edeltäneeltä ajalta oli selvästi laskenut. Vastaavasti palkkatyöstä yrittäjäksi siirtyneiden määrä oli kasvanut siten, että vuosina 2017–2019 starttirahan saaneista kyselyvastaajista yhtä suuri osuus oli ennen starttirahan saamista ollut palkkatyössä kuin oli ollut työttömänä. Tämä heijastaa samaa ilmiötä, jonka tämän selvityksen asiantuntijahaastattelutkin nostivat esiin. Siirtymät palkkatyön ja yrittäjyyden välillä ovat yleistyneet, ja kasvava osa palkkatyöntekijöistä toimii samanaikaisesti yrittäjänä – osa- tai sivutoimisesti, samalla tai eri alalla.

82 Stenholm, P. & Aaltonen, S. (2012). Yrittäjyyden edistäminen starttirahalla – Starttirahajärjestelmän vaikuttavuus ja toimivuus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 36/2012.

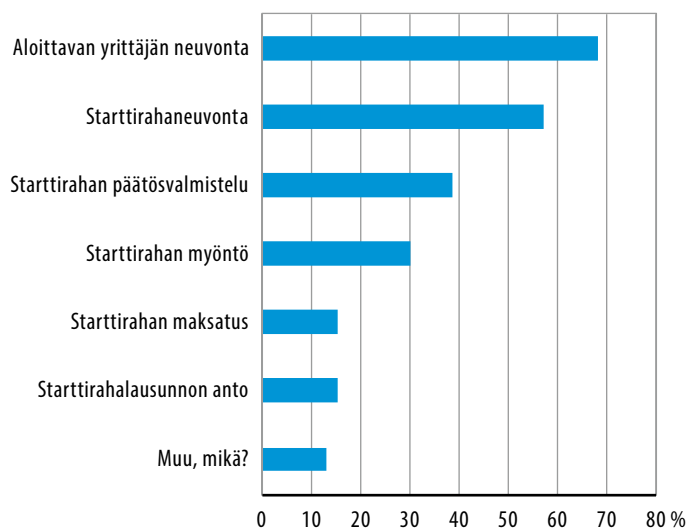
83 Stenholm & Aaltonen, 2012.



**Kuvio 5. Starttirahaa saaneiden työllisyystilanne ennen starttirahan saamista huomioiden starttirahan myöntämisaikajankohta. Kysymys: Mikä oli työllisyystilanteesi juuri ennen starttirahan saamista?**

### Starttiraha-asiantuntijat

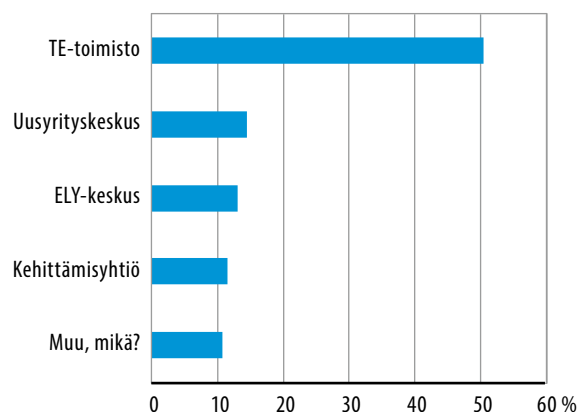
Valtaosa kyselyyn vastanneista asiantuntijoista toimi aloittavien yrittäjien neuvonnan (68 %, 88/129) ja starttirahaneuvonnan parissa (57 %, 57/129) (Kuvio 6).



**Kuvio 6. Asiantuntijoiden tehtävät. Kysymys: Missä starttirahaan/aloittavan yrittäjän neuvontaan liittyvässä asiantuntijatehtävässä toimit? N=129, valittujen vastausten lukumäärä: 308.**

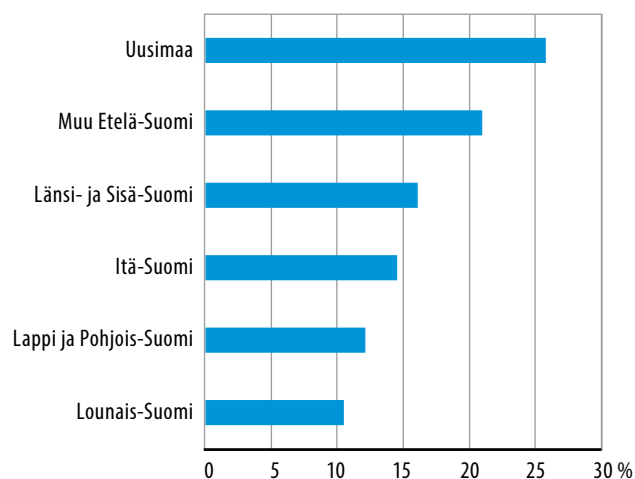


Asiantuntijoista puolet (50 %, 66/131) työskenteli TE-toimistoissa. Myös uusyrityskeskusten, ELY-keskusten, kehittämissyhtiöiden sekä KEHA-keskuksen edustajia vastasi kyselyyn. (Kuvio 7).



**Kuvio 7. Asiantuntijoiden taustaorganisaatio. Kysymys: Organisaatiosi? N=131.**

Toimipaikan osalta niin asiantuntijakyselyyn vastaajien, kuten yrittäjille suunnatun kyselyn vastaajien, toimipaikkojen sijainti painottui Uudellemaalle (26 %, 32/124). Asiantuntijakysely kattoi kuitenkin vastauksia kaikkialta Manner-Suomesta.



**Kuvio 8. Asiantuntijoiden toimipisteiden sijainti. Kysymys: Toimipisteesi sijainti? N=124.**

## Yritysten rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen: Yritykset

Yritysten rekrytointiosaamista ja osaamistarpeiden tunnistamista kartoitettiin selvityksessä yrityksille ja asiantuntijoille suunnattujen kyselyjen sekä asiantuntijahaastatteluiden avulla.

Yrityskysely lähetettiin yhteensä 9 978 yritykselle, jotka olivat ilmoittaneet avoimen työpaikan TE-palveluihin vuoden 2019 aikana. Lisäksi kyselyä levitettiin mm. EK:n kasvuryhmään kuuluville yrityksille sekä Suomen Yrittäjien kautta. Kysely oli avoinna joulukuusta 2019 helmikuun 2020 ensimmäiselle viikolle. Yhteensä kyselyyn saatiin 776 vastausta, joista 761 vastausta saatiin yrityksiltä, jotka olivat ilmoittaneet avoimen työpaikan TE-palveluihin. Kaikki vastaukset em. ryhmältä vastaanotettiin vuoden 2020 tammi- ja helmikuun aikana.

Yrityskyselyn saatekirjeessä kohderyhmäksi mainittiin pk-yritykset. Kyselyyn vastasi kuitenkin myös myös suuria yrityksiä sekä muilta organisaatioita, kuten yhdistyksiä, jotka olivat ilmoittaneet työpaikan TE-palveluihin vuoden 2019 aikana. Näiden vastaajaryhmien pienen määrän vuoksi niitä ei kuitenkaan ole poistettu analysoitavien vastausten joukosta. Kyselyn kohderyhmä ja havainnot eivät ole täysin yleistettävissä koskemaan kaikkia pk-yrityksiä jo pelkästään siitä syystä, että kyselyyn vastanneet yritykset olivat yrityksiä, jotka olivat ilmoittaneet työpaikan TE-palveluihin vuonna 2019.

Vastaajien edustamista yrityksistä kolme neljästä (75 %) oli osakeyhtiöitä. Yksityisiä elinkeinonharjoittajia (toiminimi) oli puolestaan kuusi prosenttia ja avoimia yhtiöitä tai kommandiittiyhtiöitä viisi prosenttia. Muita yritysmuotoja, ml. osuuskunnat, edusti vastaajista 15 %.

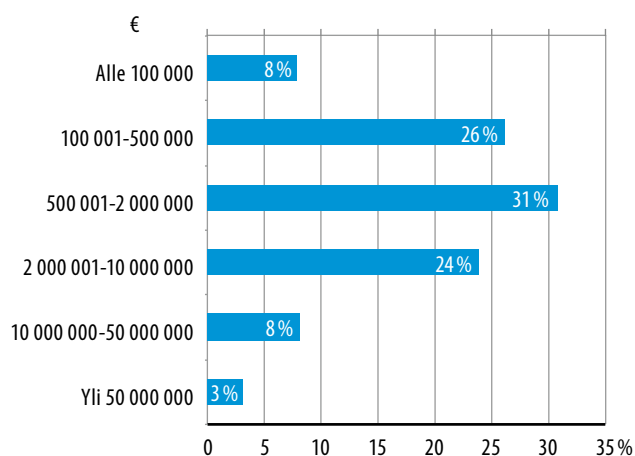
Vastaajia tarkasteltaessa vastaajan roolin mukaan yleisimmin kyselyyn vastasi yrittäjä itse (52 % vastaajista). Muut yleisimmät roolit olivat henkilöstöjohtaja (17 % vastaajista), toimitusjohtaja (ei yrittäjä) (11 %) tai muu johtavassa asemassa oleva henkilö (10 % vastaajista). Joka kymmenes vastaaja oli muu asiantuntija/henkilö.

Noin puolet kyselyyn vastanneista yrityksistä oli henkilöstömääränsä perusteella mikroyrityksiä (alle 10 työntekijää). 10-19 henkilöä työllisti noin joka viides kyselyyn vastannut yritys, ja suunnilleen yhtä paljon oli 20-49 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Keskisuuria, eli 50-249 henkilöä työllistäviä, yrityksiä oli vastaajien joukossa noin joka kymmenes. Suuryrityksiä, eli vähintään 250 henkilöä työllistäviä yrityksiä, oli vastaajista kolme prosenttia. Koska kysely oli kohdennettu rekrytointi-ilmoituksen jättäneille yrityksille, on ymmärrettävää, että yksinyrittäjiä oli vastaajien joukossa vain joka kahdeskymmenes vastaaja. Jatkossa raportoitavissa analyyseissä yritykset on jaettu kokonsa perusteella kolmeen luokkaan: 1) mikroyritykset, 2) pienet yritykset ja 3) keskisuuret ja suuret yritykset (ks. Taulukko 1).

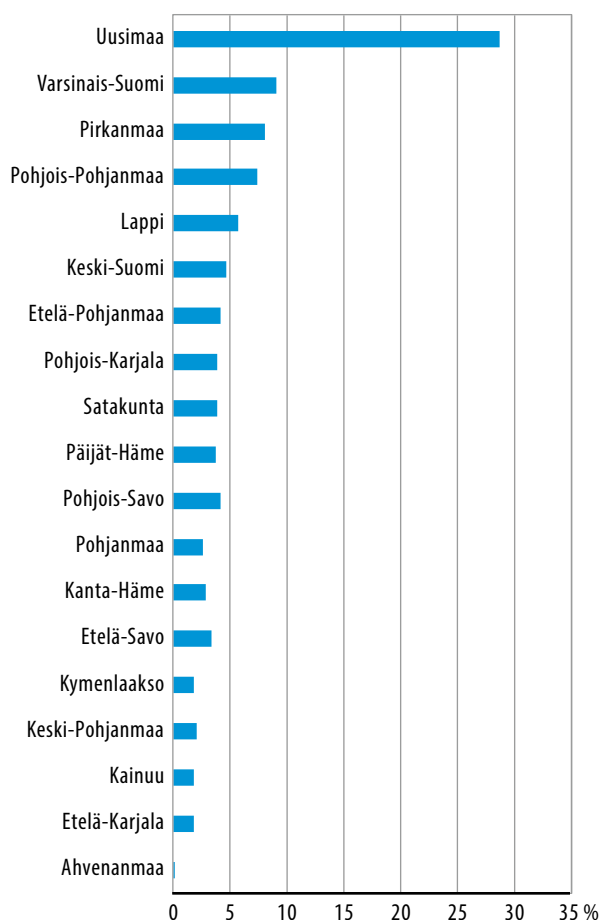
**Taulukko 3. Yritysten kokoluokat henkilöstömäärän mukaan.**

Luokka	Vastaajien lukumäärä	Osuus vastaajista
Mikroyritykset (alle 10 henkilöä)	374	49 %
Pienet yritykset (10–49 henkilöä)	265	35 %
Keskisuuret ja suuret yritykset (vähintään 50 henkilöä)	122	16 %
<b>Yhteensä</b>	<b>761</b>	<b>100 %</b>

Liikevaihtotarkastelun perusteella tehdyt päätelmät yritysten kokojakaumasta ovat samansuuntaiset kuin henkilöstömäärätarkasteluissa. Tosin liikevaihdon perusteella mikroyritykseksi tässä tarkastelussa luokitui yrityksistä kaksi kolmesta, ja vastaavasti pieneksi yritykseksi (liikevaihto 2–10 milj. euroa) joka neljäs yritys. Keskisuurten yritysten (liikevaihto 10–50 milj. euroa) määrä oli tässäkin tarkastelussa vajaa kymmenes vastaajista, ja vastaavasti suurten yritysten määrä kolme prosenttia.

**Kuvio 9. Yritysten liikevaihdon jakauma.**

Kyselyssä oli edustettuina yrityksiä kaikista maakunnista, tosin Ahvenanmaalta vain yksi yritys. Vajaa kolmannes yrityksistä (29 %) sijaitsi Uudellamaalla, ja hieman alle joka kymmenes Varsinais-Suomessa tai Pirkanmaalla. Seuraavaksi yleisimmät sijainnit olivat Pohjois-Pohjanmaa (7 %), Lappi (6 %) ja Keski-Suomi (5 %).



**Kuvio 10. Yritysten kotimaakunta.**

Vastaajilta tiedusteltiin edustamansa yrityksen tai toimipisteen sijaintia luokituksella, joka osittain oli yhteneväinen toiminnallisen kaupunki-maaseutu-luokituksen kanssa. Kahdella viidestä vastaajasta yritys tai toimipiste sijaitsi kasvukeskuksessa (41 %), vajaalla neljänneksellä (23 %) muussa kaupungissa, ja noin joka kuudennella (16 %) maakuntakeskuksessa. Maaseutualueilla sijaitsi hieman vajaa viidennes yrityksistä (sijoittuminen: kaupungin läheinen maaseutu 8 %, harvaan asuttu maaseutu 6 % ja ydinmaaseutu 5 % yrityksistä). Yrityskoko huomioitaessa havaitaan suurten yritysten sijaitsevan muita yrityksiä useammin kasvukeskuksissa (48 %) tai maakuntakeskuksissa (20 %). Mikro- ja pienet yritykset eivät poikenneet toisistaan merkittävästi, vaan molempiin luokkiin kuuluvat yritykset sijaitsivat tyypillisimmin kasvukeskuksissa, mutta suuria yrityksiä useammin muissa kaupungeissa tai maaseutualueilla.

Kyselyssä edustettuina olleiden yritysten ikäjakauma oli varsin tasainen. Hieman alle puolet yrityksistä oli perustettu ennen 2000-lukua, noin viidennes vuosina 2000–2009, ja vajaa kolmannes 2010-luvulla. Mikroyritykset olivat selvästi pieniä, keskisuuria ja suuria yrityksiä nuorempia, sillä miltei puolet mikroyrityksistä (45 %) oli perustettu 2010-luvulla. Suurista

ja keskisuurista yrityksistä sen sijaan yli puolet (56 %) oli perustettu ennen vuotta 1990, ja pienistäkin yrityksistä kolmannes (35 %).

Kyselyvastaajissa oli laaja kirjo eri toimialoja edustavia yrityksiä (Kuvio 11). Erityisesti terveys- ja sosiaalipalveluihin sekä muiden palvelujen toimialoihin kuuluvia yrityksiä oli vastaajien joukossa runsaasti. Seuraavaksi yleisimpiä toimialoja olivat teollisuus, majoitus- ja ravitsemistoiminta, rakentaminen sekä tukku- ja vähittäiskauppa.



**Kuvio 11. Vastaajien toimialat.**

Kyselyssä tiedusteltiin yrityksen kohdemarkkinoita, joita vastaajan oli mahdollista nimetä useampi. Pääsääntöisesti vastaajajoukko edusti vahvasti kotimaan markkinoilla toimivia yrityksiä, sillä kansainvälisille markkinoille suuntautuvia yrityksiä oli vastaajien joukossa vain joka kuudes yritys. Täysin globaaleille markkinoille tähtäsi noin joka kolmastoista yritys. Keskisuuret ja suuret yritykset suuntasivat kuitenkin mikroyrityksiä ja pieniä yrityksiä useammin kansainvälisille (21 % yrityksistä) tai globaaleille markkinoille (9 % yrityksistä).

Kaksi kolmesta kyselyssä edustetuista yrityksistä tarjosi palveluitaan ja tuotteitaan ensisijaisesti yritysasiakkaille, puolet kuluttaja-asiakkaille ja kolmannes julkiselle sektorille. Kyselyyn vastanneet mikroyritykset olivat suuntautuneet suurempia yrityksiä useammin paikallisiin kuluttaja-asiakkaisiin ja vastaavasti suuret yritykset julkisen sektorin asiakkaisiin (vastaajan oli mahdollista valita useampi asiakassegmentti, joten vastausosuudet eivät summaudu 100 %:in).

Yrityksen kasvutavoitteita kyselyssä tiedusteltiin kahdesti vuodessa toteutettavan pk-yritysbarometria mukaillen. Kyselyn vastaajista 59 % kertoi pyrkivänsä kasvamaan mahdollisuuksien mukaan. Reilu neljännes yrityksistä (27 %) pyrki säilyttämään nykyiset asemansa, ja vain joka kymmenes (10 %) vastaaja kertoi yrityksen tavoittelevan nopeaa kasvua. Viidellä prosentilla yrityksistä ei ollut kasvutavoitetta / niiden toiminta oli loppumassa tai vastaaja ei osannut sanoa, mikä annetuista vastausvaihtoehdoista vastaisi yrityksen tavoitteita. Kasvutavoitteissa ei ollut havaittavissa yrityksen kokoon liittyviä eroja.

Niiltä yrityksiltä, jotka kertoivat tavoittelevansa nopeaa kasvua tai pyrkivänsä kasvamaan mahdollisuuksien mukaan, tiedusteltiin heidän valitsemiaan kasvua mahdollistavia keinoja (vastaaja sai valita useamman kuin yhden keinon). Puolet yrityksistä (53 %) pyrki laajentamaan toimintaansa kotimaan markkinoilla. 44 % yrityksistä tavoitteli puolestaan kasvua uusia osaajia rekrytoimalla. Rekrytoimisen rinnalla yhtä suosittuja keinoja olivat organisaation ja/tai prosessien kehittäminen (44 % yrityksistä) ja uusien tuotteiden tai palvelujen lanseeraaminen (43 % yrityksistä). Muiden yritysten kanssa verkostoitumista piti omana kasvun lähteenään joka viides yritys. Digitalisaatiota tai automaatiota kasvun lähteenä aikoi hyödyntää 17 % vastaajista, ja vastaavasti kansainvälistymistä 16 % vastaajista. Yrityskaupat olivat kahdeksalle prosentille vastaajista kasvun lähde.

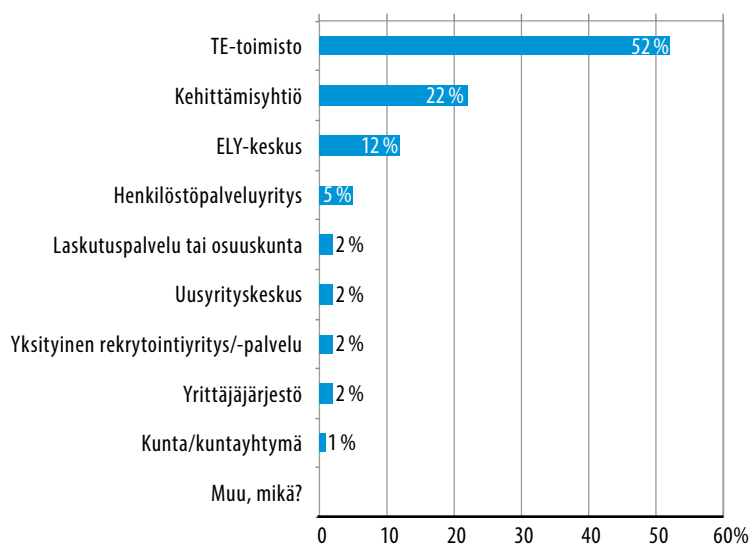
Yritysten kasvustrategiat erosivat jossain määrin eri kokoisten yritysten välillä. Mikroyritykset pyrkivät muita yrityksiä useammin kasvamaan laajentamalla toimintaansa kotimaan markkinoilla (56 %), verkostoitumalla muiden yritysten kanssa (25 %) sekä rekrytoimalla uusia osaajia (46 %). Yrityksen koon kasvaessa yleisimmät keinot kasvun tukemiseen olivat organisaation ja prosessien kehittäminen (58 % suurista ja keskisuurista yrityksistä, 54 % pienistä yrityksistä), kansainvälistyminen (22 % suurista ja keskisuurista yrityksistä) sekä digitalisaation ja automatisaation hyödyntäminen (21 % suurista ja keskisuurista yrityksistä).

### **Yritysten rekrytointiosaaminen ja osaamistarpeiden tunnistaminen: Asiantuntijat**

Selvityksessä toteutettuun asiantuntijakyselyyn saatiin 107 vastausta. Miltei kaksi kolmesta kyselyvastaajasta työskenteli julkisten yrityspalvelujen parissa; hieman runsas puolet työskenteli TE-toimistossa ja joka kymmenes vastaaja ELY-keskuksessa (Kuvio 12). Vajaa neljännes vastaajista edusti kunnallista tai seudullista kehittämisyritystä.

Loput vastaajista toimivat mm. yksityisissä henkilöstöpalvelu- tai rekrytointiyrityksissä, laskutuspalveluyrityksissä ja uusyrityskeskuksissa.

Kyselyyn vastanneet asiantuntijat kokivat osaamisensa olevan melko vahva sekä osaamistarpeiden tunnistamiseen että yritysten rekrytointiosaamiseen liittyen. Vähintään melko vahvana osaamistaan työntekijöiden osaamistarpeiden tunnistamisessa piti lähes yhdeksän kymmenestä vastaajasta ja vastaavasti yritysten rekrytointiosaamisessa kahdeksan kymmenestä vastaajasta.



**Kuvio 12.** Asiantuntijavastaajien organisaatiot.

Viidennessä asiantuntijakyselyn vastaajista toimi Uudenmaan alueella. Seuraavaksi yleisimmät maakunnat olivat Varsinais-Suomi (12 %), Lappi (10 %), Pohjois-Karjala (8 %), Päijät-Häme (7 %) ja Keski-Suomi (7 %). Viiden prosentin vastaajaedustus oli Satakunnasta, Pohjois-Pohjanmaalta, Pirkanmaalta ja Kainuusta. Kyselyyn vastasi myös asiantuntijoilta, jotka toimivat Pohjois-Savon (3 %), Kanta-Hämeen (3 %), Etelä-Pohjanmaan (2 %), Kymenlaakson (1 %) ja Etelä-Karjalan (1 %) alueilla. Yhtään vastausta ei kuitenkaan saatu Pohjanmaan, Keski-Pohjanmaan, Etelä-Savon ja Ahvenanmaan maakuntien alueilta. Vastaavasti 7 % kyselyvastaajista ilmoitti puolestaan toimivansa valtakunnallisesti.

Kaksi viidestä vastaajasta toimii maakuntakeskuksessa, yksi kolmannes kasvukeskuksissa, ja neljännes muussa kaupungissa. Vastaavasti joka kuudes vastaajista toimi kaupungin läheisellä maaseudulla ja hieman useampi kuin joka kymmenes ydinmaaseudulla.

Asiantuntijoilta tiedusteltiin heidän asiakasyrityksiensä taustatietoja. Asiakasyritysten toimialoista yleisimmät olivat palvelut (78 %), teollisuus (66 %), kauppa (43 %) ja

rakentaminen (42 %). 20 prosentilla asiantuntijoista asiakasyritysten toimiala oli jokin muu. Asiakasyritysten koon osalta suurimmalla osalla vastaajista asiakasyrityksiin kuului mikro-yrityksiä (59 %) ja joka toisella asiantuntijalla pieniä yrityksiä (51 %). Keskisuuria yrityksiä oli asiakkaina huomattavasti harvemmalla, noin joka neljännellä asiantuntijalla. Suuria yrityksiä palveli vain joka kahdeskymmenes vastaaja. Tosin kolmannes vastaajista nimesi asiakasyrityksikseen kaiken kokoiset yritykset (32 %).





# Starttiraha ja rekrytointiosaaminen yrittäjyyden ja yritystoiminnan tukena

Starttirahalla koetaan olevan myönteinen merkitys yritystoiminnan aloittamiselle. Tyytyväisyys hakemus- ja maksatusprosesseihin on kasvanut, mutta starttirahan myöntämiseen liittyvien tulkintojen yhtenäistämistä kaivataan. Merkittävimmät muutokset starttirahajärjestelmässä liittyvät siirtymien lisääntymiseen työmarkkinoilla. Palvelukokonaisuudessa onkin tarve työn murroksen myötä huomioida itsensätyöllistäminen sekä sivutoiminen yrittäjyys entistä paremmin.

Yritysten rekrytointiosaamisesta ja työnantajakuvasta on tullut yhä tärkeämpiä kasvun ja kilpailukyvyn tekijöitä. Rekrytoinnin digitalisoituminen on ollut nopeaa ja digitaalisten kanavien ja työkalujen merkitys on edelleen kasvussa.

Verkkojulkaisu  
ISSN 1797-3562  
ISBN 978-952-327-550-8

Sähköinen versio: [julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)  
Julkaisumyynti: [vnjulkaisumyynti.fi](http://vnjulkaisumyynti.fi)